



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL

NOTIFICACIÓN POR ESTADOS (ART. 295 C.G.P)

ESTADO NÚMERO: 15				FECHA DE PUBLICACIÓN: 04 DE FEBRERO DE 2021	
RADICADO	DEMANDANTE(S)	DEMANDADO(S)	TIPO DE PROCESO	ACTUACIÓN	MAGISTRADO(A) PONENTE
05 615 31 05 001 2019 00433 01	Luz Marina Duque Ortiz	Colpensiones y Colfondos S.A.	Ordinario	AUTO ADMITE APELACIÓN Y ORDENA TRASLADO Auto del 03/02/2021: Se ADMITE el recurso de apelación interpuesto oportunamente por los apoderados judiciales de la parte demandante y del fondo de pensiones demandado COLPENSIONES, contra la	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

				sentencia de primera instancia proferida en este proceso. Ejecutoriada esta decisión, por Secretaría córrase traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que, si lo consideran pertinente, presenten sus alegatos de conclusión, iniciando con los apelantes, vencido su término común, empezará a correr el traslado para la no apelante.	
05615-31-05-001-2018-00039-00	Ligia Patricia Carvajal Ospina	Jiro S.A y Plásticos Kendy Colombia S.A.S	Ordinario	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA Decisión del 29/01/2021: ADICIONA Y REVOCA la sentencia objeto de apelación. Sin costas en esta instancia.	Dra. NANCY EDITH BERNAL MILLÁN
05 034 31 12 001 2018 00012 01	PORVENIR S.A.	Municipio de Hispania, Antioquia	Ejecutivo laboral	AUTO FIJA FECHA PARA EMITIR DECISIÓN Auto del 03/02/2021: Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

				diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.	
05 045 31 05 002 2019 00525 01	Tomás José Pereira Mendoza	Protección S.A. y otros	Ordinario	AUTO FIJA FECHA PARA EMITIR DECISIÓN Auto del 03/02/2021: Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
05 615 31 05 001 2018 00297 01	Jairo Alonso Ciro Calle	Sociedad Constructoras Civiles S.A.S.	Ordinario	AUTO FIJA FECHA PARA EMITIR DECISIÓN Auto del 03/02/2021: Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
05 376 31 12 001 2019 00022 01	César Augusto Castaño González	María Mariela Vásquez Jaramillo y otras	Ordinario	AUTO FIJA FECHA PARA EMITIR DECISIÓN Auto del 03/02/2021:	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

				Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.	
05 045 31 05 002 2019 00260 01	Omar Zambrano Padilla	Sociedad Restrepo Unidos S.A.S. y Colpensiones	Ordinario	AUTO FIJA FECHA PARA EMITIR DECISIÓN Auto del 03/02/2021: Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN
05 615 31 05 001 2019 00389 01	Gustavo de Jesús Ochoa Ospina	Colpensiones	Ordinario	AUTO FIJA FECHA PARA EMITIR DECISIÓN Auto del 03/02/2021: Se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00)	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

				horas, para emitir la decisión de manera escritural. Se reconoce personería al doctor RICHARD GIOVANNY SUÁREZ TORRES, para que continúe representando los intereses de COLPENSIONES. Se reconoce personería a la doctora FRANCY LORENA PÉREZ CUELLAR, como apoderada SUSTITUTA de COLPENSIONES. De este modo se entiende revocado el mandato que, para los mismos efectos, se le había conferido a la doctora VICTORIA ÁNGELICA FOLLECO ERASO.	
05 045 31 05 002 2019 00564 01	Edgar Londoño Sepúlveda	C.I. Unibán S.A. y Porvenir S.A.	Ordinario	AUTO FIJA FECHA PARA EMITIR DECISIÓN Auto del 03/02/2021: Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.	Dr. WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ángela Patricia Sosa Valencia', is positioned above the printed text.

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de Segunda Instancia
PROCESO	: Ordinario Laboral
DEMANDANTE	: Luz Marina Duque Ortiz
DEMANDADOS	: Colpensiones y Colfondos S.A.
PROCEDENCIA	: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO ÚNICO	: 05 615 31 05 001 2019 00433 01
RDO. INTERNO	: SS-7758
DECISIÓN	: Admite apelación y ordena traslado

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

De acuerdo con el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, proferido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica y por reunir los requisitos legales, se ADMITE el recurso de apelación interpuesto oportunamente por los apoderados judiciales de la parte demandante y del fondo de pensiones demandado COLPENSIONES, contra la sentencia de primera instancia proferida en este proceso.

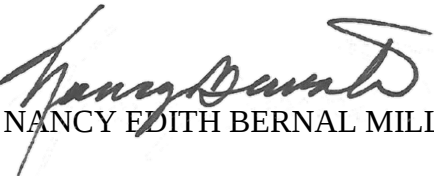
Una vez ejecutoriada esta decisión, por Secretaría córrase traslado a las partes por el término de cinco (5) días para que, si lo consideran pertinente, presenten sus alegatos de conclusión, iniciando con los apelantes, vencido su término común, empezará a correr el traslado para la no apelante. Los alegatos se recibirán en el correo electrónico alegatosseclabant@cendoj.ramajudicial.gov.co

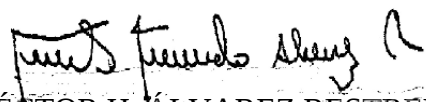
Vencidos los términos de traslado se dictará sentencia por escrito, la que se notificará por estados electrónicos de conformidad con el artículo 295 del CGP, aplicable por remisión analógica que hace el art. 145 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE

Los Magistrados;


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN


NANCY EDITH BERNAL MILLÁN


HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 15

En la fecha: 04 de febrero
de 2021


La Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
ANTIOQUIA

Sala Primera de Decisión Laboral

REFERENCIA: Ordinario laboral de primera instancia
DEMANDANTE: Ligia Patricia Carvajal Ospina
DEMANDADO: Jiro S.A y Plásticos Kendy Colombia S.A.S
PROCEDENCIA: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO
ÚNICO: 05615-31-05-001-2018-00039-00
SENTENCIA: 003-2021
DECISIÓN Adiciona y revoca

Medellín, veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno
(2021)

Hora: 01:30 P M.

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia; en cumplimiento del artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio del presente año, procede a dictar sentencia escritural dentro del proceso ordinario laboral de la referencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro el 8 de noviembre de 2019. La Magistrada del conocimiento, Dra. NANCY EDITH

BERNAL MILLAN, declaró abierto el acto, y a continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en acta 015 de discusión de proyectos, acogió el presentado por la ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

1. ANTECEDENTES

1.1. DEMANDA:

1.1.1. Acude la parte activa a la jurisdicción ordinaria para que, como pretensiones: se declare que entre Ligia Carvajal y las empresas Jiro S.A y Plástico Kendy Colombia S.A.S EXISTE CONTRATO DE TRABAJO existe un contrato de trabajo que se ha venido desarrollando sin solución de continuidad desde el 9 de noviembre de 2015 y se encuentra vigente, devengando el salario mínimo más auxilio de transporte.

1.1.2. Como condena principal solicita: i) que se convalide el reintegro, reubicación o reinstalación de Ligia Carvajal al lugar de trabajo, en iguales o mejores condiciones a las que se encontraba al momento del despido en Jiro S.A y Plásticos Kendy Colombia S.A.S ordenado por el juez de tutela; ii) que al convalidarse el reintegro, reubicación o reinstalación de la trabajadora al lugar de trabajo se le asignen funciones compatibles con su cargo; iii) que al convalidarse el reintegro se condene a las accionadas en forma conjunta, solidaria o

separadamente a pagar a la demandante los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido y hasta el día en que efectivamente fue reintegrada a su cargo, es decir, desde el 12 de agosto de 2017 y hasta el 28 de noviembre de 201 (sic) y iv) que se condene a las demandadas en forma conjunta, solidaria o separadamente a pagar las costas y agencias en derecho.

1.1.3. Como condena subsidiaria solicita i) la indemnización por despido injusto, ii) costas procesales y agencias en derecho.

1.1.4. Como fundamento de estas pretensiones narra la demanda: i) que Ligia Carvajal se vinculó a laborar al servicio de la empresa Jiro S.A y Plásticos Kendy Colombia S.A.S, en el cargo de operaria de producción, desde el 9 de noviembre de 2015, mediante un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada; ii) que la accionante actualmente tiene vinculación de carácter laboral con la sociedad demandada y se encuentra prestando el servicio en misión en el centro empresarial de la ciudad de Rionegro, en la jornada laboral de lunes a viernes de 7 de la mañana a 5 de la tarde; iii) que en el mes de mayo de 2017 comenzó a consultar al médico por un dolor inaguantable en las manos, siendo diagnosticada por el médico de salud ocupacional con síndrome de túnel carpiano, quien además le ordena electromiografía, donde el resultado comprueba la patología y desde el diagnóstico hasta el día de la presentación de la

demanda se encuentra en tratamiento médico, con medicamentos, con terapias, para mejorar y soportar los dolores que está padeciendo; iv) que la sociedad era conocedora de la dolencia y de la enfermedad que padecía la actora al momento del despido, pues había solicitado en varias oportunidades permiso para acudir a las citas médicas respectivas y que encontrándose en delicado estado de salud, haciendo todos los trámites médicos, solicitando autorizaciones para exámenes, teniendo recomendaciones médicas, el 11 de agosto de 2017, la empresa Jiro S.A le entrega la carta de despido, informando que el contrato por obra o labor, para la cual fue contratada, había terminado por causa legal a partir de la fecha, tiempo para el cual se encontraba en misión para plásticos Kendy Colombia S.A.S; v) que Jiro S.A y Plásticos Kendy Colombia S.A.S tomaron la decisión de despedir a Ligia Carvajal ilegal, injusta y unilateralmente, sin autorización del ministerio de Trabajo por el estado de debilidad manifiesta de la accionante, las recomendaciones médicas vigentes, discapacidad y tratamiento por ortopedia pendiente; vi) que por promovió acción de tutela y mediante providencia del 17 de octubre de 2017 el juzgado Primero Civil Municipal de Rionegro protege los derechos vulnerados y ordena el reintegro de Ligia Carvajal y le concedió 4 meses para instaurar la acción de reintegro, no ordenó el pago de salarios y prestaciones dejadas de recibir por lo que impugnó la providencia y le fue resuelta por el juzgado Primero Municipal (sic) del Circuito de Rionegro, el 24 de noviembre de 2017, quien confirmó el fallo en su totalidad; vii) que como consecuencia de la acción constitucional Ligia Carvajal fue reintegrada a laborar el 20 de noviembre de 2017, quien por su estado de salud fue

enviada a prestar sus servicios al centro empresarial de Rionegro, donde para la fecha de presentación de la demanda aún desarrolla sus labores; vii) finalmente informa que desde el 11 de agosto hasta el 20 de noviembre de 2017, no se le pagaron los salarios y prestaciones.

1.2. CONTESTACIÓN DE DEMANDA: Trabada la litis en legal forma, los sujetos procesales llamados a juicio, Plástico Kendy Colombia S.A.S y Jiro S.A., dieron respuesta así:

1.2.1. PLÁSTICO KENDY COLOMBIA S.A.S, Acepta que para el 11 de agosto de 2017 Ligia Carvajal trabajaba en misión en la empresa; que la accionante interpuso acción de tutela el 3 de octubre de 2017, que esta fue decidida en primera instancia el 17 de octubre de 2017 por el Juzgado Primero Municipal de Rionegro tutelando sus derechos fundamentales y ordenando a Jiro S.A, como mecanismo transitorio, el reintegro de la actora al cargo que venía desempeñando y el pago de la indemnización por 180 días; que la tutela fue impugnada por no ordenar el pago de salarios y prestaciones sociales por el tiempo desvinculada; también acepta que esta fue confirmada por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro el 24 de noviembre de 2017. Los demás hechos los niega o no le constan.

Se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones en su contra explicando por cuanto jamás ha existido relación contractual de ninguna naturaleza, existiendo falta de legitimación en la causa por pasiva, aunado a que desde

agosto de 2017 la demandante no ha prestado los servicios como trabajadora en misión, sino que, como lo confiesa de manera espontánea Ligia Carvajal ha desempeñado sus actividades y funciones en otras empresas usuarias, desvirtuándose uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo como lo es la prestación personal del servicio. Indica que existe la figura de cosa juzgada constitucional al existir una providencial judicial que determinó a cargo de quien debería estar a cargo el reintegro pretendido mediante la presente acción ordinaria, por lo que concluye no le es viable al operador jurídico entrara a pronunciarse sobre este aspecto.

Explica que Ligia Carvajal para el mes de agosto no era beneficiaria de la protección excepcional y especial derivada del art. 26 de Ley 361 de 1997, en la medida que para ese día no ostentaba un estado de limitación o discapacidad, ni de debilidad manifiesta, es así como no estaba calificado con pérdida de capacidad laboral, ni aún para la fecha de la contestación ha sido objeto de calificación, no estaba incapacitada, no tenía restricciones o recomendaciones médicas vigentes, ni tratamiento médico que fuere conocido por la empresa, ni ninguna afectación grave a su salud que le impidiera trabajar, por el contrario, para el día de la terminación, como los meses anteriores, se encontraba laborando común y corriente, desplegando las actividades laborales como cualquier otro trabajador.

Como medio de defensa formuló las excepciones de mérito de prescripción; buena fe; falta de legitimación en la causa por pasiva; cosa juzgada constitucional; inexistencia de

condición de discapacidad, limitación o debilidad manifiesta por parte de la demandante; pago y compensación.

1.2.2. JIRO S.A: Acepta que Ligia Carvajal se vinculó a laborar al servicio de la empresa Jiro S.A, pero aclara que entre ellos se suscribieron 2 contratos de trabajo de obra o labor contratada del 9 de noviembre al 23 de diciembre de 2015 y del 4 de enero de 2016 a la fecha de contestación, en virtud del cual fue enviada como trabajadora en misión a la empresa usuaria Plástico Kendy Colombia S.A.S, también aclara que el cargo era el de ayudante de producción.

Reconoce que Ligia Carvajal actualmente tiene vinculación de carácter laboral con la sociedad demandada por orden del juez de tutela y que esta fue asignada a una empresa ubicada en el Centro Empresarial de Rionegro. Respecto del salario consiente que se trata del SMLMV más transporte y de los horarios que son los dichos en la demanda e informa que se le concede 30 minutos de descanso entre la jornada.

Acepta que no solicitó autorización ante el ministerio de Trabajo para la terminación del contrato de trabajo porque no se requería, porque la trabajadora no tenía pérdida de capacidad laboral calificada que le diera una estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361, porque la empresa desconocía de que la trabajadora hubiera tenido un problema de salud durante la vigencia del contrato y porque la terminación no tuvo como motivación el estado de salud del trabajador sino la finalización de la obra o labor para la

cual había sido contratada como trabajadora en misión, que era cumplir e requerimiento de la empresa usuaria.

Indica que aceptó la que la accionante interpuso acción de tutela el 3 de octubre de 2017, que esta fue decidida en primera instancia el 17 de octubre de 2017 por el Juzgado Primero Municipal de Rionegro tutelando sus derechos fundamentales y ordenando a Jiro S.A, como mecanismo transitorio, el reintegro de la actora al cargo que venía desempeñando y el pago de la indemnización por 180 días; que la tutela fue impugnada por no ordenar el pago de salarios y prestaciones sociales por el tiempo desvinculada; también acepta que esta fue confirmada por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro el 24 de noviembre de 2017.

Finalmente dice que canceló el valor de los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato hasta el mes de octubre que se emitió la sentencia e incluso el valor de la sanción de los 180 días de salario, todo lo cual se pagó en el período 200 de nómina en el mes de octubre y agrega que fue cierto el reingreso material cumplido por Jiro S.A y que fue necesario enviarla a otra empresa usuaria pues con la codemandada no se tenía ninguna orden.

Los demás hechos los negó o no le consta, Se opuso a todas las pretensiones de la demanda. En cuanto al reintegro dice se concedió como mecanismo transitorio pues no existió un despido, sino que se trató de la terminación legal del contrato conforme a lo indicado en el literal d) del art. 61 del CST y el mismo no fue discriminatorio pues atendía a una causa

objetiva como es la terminación de la necesidad en la empresa usuaria. Explica que debiéndose advertir además que el permiso ante el ministerio de Trabajo no era procedente de acuerdo con lo señalado en la legislación laboral vigente pues: i) la trabajadora no tenía una pérdida de capacidad laboral calificada en puntaje superior al 15% que le diera una estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361; ii) durante toda la vigencia de la relación de trabajo la empresa desconoció que el trabajador tuviera alguna enfermedad, pues la misma ni interfirió con la prestación del servicio; iii) la terminación del contrato no tuvo como motivación el estado de salud del trabajador sino la finalización de la obra o labor para la cual había sido contratado como trabajadora en misión, que era cumplir el requerimiento de la empresa usuaria, por lo que no se trató de un acto de discriminatorio que es lo que pretende evitar la norma invocada, por ello concluye que no es posible acceder a un reintegro definitivo.

Como medio de defensa formuló las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, pago, compensación, falta de causa para pedir, prescripción, buena fe e inexistencia de los presupuestos del fuero de salud.

1.3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA. Surtidas las audiencias de primera instancia, el juzgado puso fin a la misma con sentencia de fecha ya conocida, con la cual: i) absuelve a las sociedades Jiro S.A y Sociedad Plásticos Kendy Colombia S.A; ii) autoriza a la sociedad Jiro S.A a compensar la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 de los

dineros que llegase a cancelar a la demandante por concepto de liquidación definitiva de prestaciones sociales y iii) condena en costas al demandante a favor de las demandadas.

1.4. ALCANCE DE LA APELACIÓN: Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia respecto a la absolución por estabilidad laboral y la terminación sin justa causa, la condena por compensación y que no se haya estudiado que Jiro S.A excedió el límite de 12 meses para sus contratos de trabajo.

1.5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN: Otorgado el traslado para alegatos de conclusión en los términos del art. 15 del Decreto 806 de 2020, Plástico Kendy Colombia S.A.S, dentro del término legal recorrieron el traslado así:

1.5.1. PLÁSTICO KENDY COLOMBIA S.A: Solicita que se confirme la sentencia como de manera acertada lo indicó el A quo en la primera instancia, la empresa Plástico Kendy Colombia S.A.S en ningún momento atentó contra el ordenamiento jurídico, por el contrario, cumplió todas las disposiciones pertinentes para la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales, es así como fue a través de Jiro S.A que la demandante prestó sus servicios a la empresa siempre bajo los preceptos del artículo 77 de la

Ley 50 de 1990, al no exceder los parámetros indicados en la norma señalada.

Dice que como se demostró en el proceso, la actividad que la demandante desarrolló como empleada en misión, nunca superó el espacio temporal indicado en el numeral tercero de la norma antes citada, por lo tanto, la única y verdadera empleadora de la demandante fue la empresa de servicios temporales Jiro S.A, quien culmina el contrato de trabajo con la demandante una vez finalizada la obra para la cual había sido contratada la terminación de carácter legal conforme a como lo establece el art. 61 del CST, no siendo entonces el motivo de terminación la supuesta condición de salud de la demandante, pues en ningún caso era beneficiaria de la estabilidad reforzada que se pretende a través de éste proceso sustentar, es así como la codemandada, como empresa usuaria, no tenía ningún conocimiento sobre la supuesta patología que se aduce padecía, pues la trabajadora en misión no se encontraba incapacitada, con recomendaciones y restricciones vigentes, aclarando que si llegó a tener alguna, la misma, fue debidamente respetada, sin que se encontrara vigente al momento de la terminación, tampoco la demandante contaba con un tratamiento vigente o citas médicas pendientes y mucho menos con una pérdida de capacidad calificada por autoridad competente.

Concluye que pudo probarse con los testigos y demás pruebas practicadas en la audiencia, que en nada tuvo incidencia el supuesto estado de debilidad en la salud en el que dice la demandante haberse encontrado al momento de la terminación, entre otras porque no se tuvo conocimiento

sobre aquel, por la falta de cumplimiento de los requisitos de la Ley 361 de 1997 para ser beneficiario de la estabilidad reforzada por dicha ley propagada.

Explica que uno de los testimonios traído por la parte demandante era su compañero sentimental, motivo por el cual sus declaraciones no deberían tenerse en cuenta pues es una persona de su círculo de afecto quien acepta nunca haber tenido conocimiento de las funciones que realizaba en la empresa usuaria y quien por el contrario confiesa que al momento de la terminación la demandante estaba realizando sus funciones como normalmente lo hacía.

Por otro lado, señala que, tras la orden de reintegro emitida con la sentencia de tutela, no existió ninguna orden en contra de Plástico Kendy Colombia S.A.S, por el contrario. la demandante fue reintegrada Jiro S.A y ha venido prestando sus servicios directamente a dicha sociedad, en buenas condiciones de salud, por lo que considera que, tal y como quedó acreditado con el fallo de primera instancia existe una falta de requisitos para que la actora goce de la protección de la estabilidad laboral pretendida.

Narra que Ligia Carvajal en el escrito de demanda y en el interrogatorio de parte confiesa de manera espontánea que la terminación de su contrato obedeció a la finalización de la obra o labor para la cual fue contratada. Y que no como lo que pretende hacer parecer, aduciendo con la demanda que la terminación fue por su aparente estado de salud, el cual, de antemano, se descarta que Plástico Kendy Colombia S.A.S

no influyó en la decisión adoptada por la sociedad Jiro S.A a su empleador.

Finalmente indica que como se argumentó en el fallo de primera instancia, para ser beneficiarios de la Ley 361 de 1997, nuestros más altos tribunales de justicia, entre ellos, la Corte Suprema de Justicia, han definido, en qué momento un trabajador se debe entender como discapacitado, lo que se aleja sustancialmente a lo que pretende la demandante con el argumento de que ha tenido alguna incapacidad , pues como en forma juiciosa y estudiada se manifestó por la A quo, al momento de la terminación del contrato de la demandante, solo existieron incapacidades de origen común por unos pocos días y por patologías que no pueden ser consideradas como graves pues no afectaron el normal desempeño de las funciones de la demandante las cuales no dieron lugar a una pérdida en su capacidad laboral, aunado a que no se logró probar que Plástico Kendy Colombia S.A.S tuviera algún conocimiento sobre las supuestas patologías que adolece, pues al momento de la terminación del contrato no estaba incapacitada, con restricciones o recomendaciones, citas o tratamientos pendientes y mucho menos una calificación de pérdida laboral.

2. CONSIDERACIONES

A modo de consideraciones tenemos que la competencia de esta Corporación está dada en virtud de los puntos que fueron objeto del recurso de apelación, de conformidad con

los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66^a del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO: se contrae a determinar por vía de apelación:

- Si Jiro S.A transgredió el límite legal de duración de los contratos de trabajo para los empleados en misión, en caso afirmativo cuál es su consecuencia.
- Si la terminación del contrato de trabajo de Ligia Carvajal fue unilateral, ilegal y/o sin justa causa.
- Si goza del fuero de estabilidad laboral reforzada y hay lugar a convalidar la orden de reintegro del juez constitucional
- Si es procedente declarar probada la excepción de compensación.

2.2. RAZONAMIENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES, DOCTRINARIOS Y CONCLUSIONES PROBATORIAS PARA LA DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.

Para el estudio del presente caso, tendremos en cuenta las siguientes premisas normativas:

El artículo 164 del Código General del Proceso, consagra la necesidad de la prueba, como base de la providencia judicial:

“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho.”

En este sentido, el artículo 167 ibidem, también precisó que corresponde a las partes probar el hecho en el cual asientan sus pretensiones. Y que también, podrán presentarse las pruebas, por aquel que tenga mayor facilidad de hacerlo o pueda esclarecer los hechos que se controvierten.

Para efectos de valoración probatoria se dará aplicación al art. 61 del CPTSS.

- Del contrato de trabajo de los trabajadores en misión.

No queda duda para esta Colegiatura que Jiro S.A es un empresa de servicios temporales, tal y como se encuentra insertado en el objeto social del certificado de existencia y representación legal obrante en página 212 del expediente digitalizado.

Arribando al caso bajo estudio, encontramos que no es materia de discusión la suscripción de dos contratos de trabajo entre Ligia Carvajal con la empresa Jiro S.A entre el 9 de noviembre y el 23 de diciembre de 2015 y el 4 de enero de 2016 al 11 de agosto de 2017, ni su envío como trabajadora en misión a Plástico Kendy Colombia S.A.S y el lugar de prestación del servicio.

De la narración de los hechos se extrae que las circunstancias bajo las que se manifiesta que Ligia Carvajal laboró en la empresa Plásticos Kendy Colombia S.A.S, fue en la modalidad de trabajador en misión enviada por Jiro S.A.

Lo que nos lleva a analizar si Jiro S.A y Plásticos Kendy Colombia S.A.S, incurrieron en violación legal de tal naturaleza que determine tener a esta como verdadera empleadora de Ligia Carvajal y a la empresa de servicios temporales Jiro S.A como simple intermediaria o si por el contrario la empresa de servicios temporales fue verdadera empleadora y finalmente los extremos laborales de dichas relaciones para determinar la forma de su finalización.

Para dilucidar el tema bajo estudio, partiremos de la regulación que, en lo pertinente, contiene el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 sobre las empresas temporales: *«Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante*

la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleado»:

El artículo 73 de la norma en comento denomina USUARIO a «*toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales*» y el artículo 74 ibidem llama trabajadores en misión «*a aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos*»

El art. 77 de la Ley 50 de 1990 prevé que los usuarios de las empresas de servicios temporales solo pueden 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más.

En ese orden de ideas, de acuerdo con la prueba documental aportada al expediente tenemos que Ligia Carvajal celebró con la demandada Jiro S.A., dos (2) contratos de trabajo por obra o labor determinada visibles en las páginas 111 y 243 del expediente digitalizado, en los que se manifiesta que prestaría sus servicios como trabajadora en misión en la empresa usuaria Plásticos Kendy Colombia S.A.S; también se estableció que la duración de dichos contratos estarían sujetos a la duración de ejecución de la obra o labor requerida por la empresa usuaria, conforme a la orden de servicios, estando a cargo de esta notificarle a Jiro S.A de la terminación de la obra requerida.

Cumple recordar que, el objeto de las empresas de servicios temporales es la contratación de servicios personales con terceros para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades y que para el caso de los trabajadores en misión la prestación puede ser por el término de 6 meses prorrogable hasta 6 meses más.

Así las cosas, en el asunto bajo estudio encontramos que la prestación de servicios personales de Ligia Carvajal en las instalaciones de la empresa usuaria se dio con ocasión de sendos contratos de trabajo por obra o labor determinada, de los cuales el primero tuvo duración de 1 mes y 14 días (del 9 de noviembre al 23 de diciembre de 2015) y el segundo, teniendo en cuenta la carta de terminación de contrato de trabajo suscrita por Jiro S.A el 11 de agosto de 2017, y que así fue materializado, se ejecutó por espacio de 1 año 7

meses y 7 días y de ello se logra entender por el tiempo que transcurrió entre el 4 de enero de 2016, fecha de suscripción, los 6 meses se cumplirían el 4 de julio de 2016, sin embargo, como son susceptibles de prórroga por otros 6 meses más, su vigencia no podía irse más allá del 4 de enero de 2017. Ahora bien, ya se sabe que el contrato de trabajo fue terminado el día 11 de agosto de 2016, así las cosas, se transgredió el régimen legal del trabajador en misión.

En cuanto a la prórroga, se dirá que no es necesario su anuncio como quiera que sucede automáticamente cuando las partes guardan silencio.

En este orden de ideas, es procedente adicionar la sentencia declarando un contrato de trabajo por obra o labor contratada entre Ligia Carvajal y Jiro S.A entre el 9 de noviembre y el 23 de diciembre de 2015, para prestar sus servicios personales como trabajadora en misión en la empresa usuaria Plásticos Kendy Colombia S.A.S; así mismo, que para el segundo contrato de trabajo la verdadera empleadora fue la sociedad usuaria Plásticos Kendy Colombia S.A.S, a término indefinido por haberse establecido que el plazo dependía de la duración de la labor requerida por esta, cuyos extremos temporales van del 4 de enero de 2016 al 11 de agosto de 2017; por haberse transgredido las normas que regulan el envío de los trabajadores en misión, en el caso particular, el tiempo máximo de labores que es de 12 meses.

Lo anterior le permite evaluar a esta Colegiatura los puntos de apelación, cuáles son si ocurrió una terminación unilateral y si esta ocurrió sin justa causa y/o violando la existencia de una estabilidad laboral reforzada en cabeza de Ligia Carvajal.

Se tiene por sabido que quien invoca el despido tiene la carga de demostrarlo para que la parte opositora acredite si hay justa causa para el mismo.

En el caso bajo estudio, si bien se ha declarado la existencia de un contrato de trabajo entre Ligia Carvajal y Plásticos Kendy Colombia S.A.S y la terminación del vínculo se realizó a través de Jiro S.A. alegando la terminación de la obra para la cual fue contratada, lo cierto es que esta, a la luz del contrato de trabajo que existió con la empresa usuaria no es una justa causa para terminar unilateralmente el vínculo contractual por parte del empleador.

Siendo como es que el despido injusto es un requisito indispensable para la procedencia de la indemnización, al acreditarse este, tal pretensión está llamada a prosperar, sin embargo, es necesario primero analizar por parte de esta colegiatura si Ligia Carvajal es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por las condiciones de salud que se alegan en la demanda, que en caso afirmativo daría lugar, en el caso de autos, a convalidar el reintegro ordenado por el juez

constitucional y no al pago de la sanción por despido sin justa causa.

Nos adentramos entonces a examinar si la demandante era titular de protección especial por estabilidad laboral reforzada.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, preceptúa:

«En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren¹.»

¹ Inciso declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 5 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis, 'bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Tal protección es estudiada a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia², la cual acogemos en esta Colegiatura, pues, constituye precedente vertical, sentado por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Así, en sentencia del 28 de agosto de 2012, rad. 39201, al rememorar decisión 25130 d 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130, la CSJ, recordó el sentido del art. 26 Ley 361 de 1997; que, de acuerdo con lo planteado en la exposición de motivos, tuvo como propósito *«La integración social de los discapacitados (Gaceta del Congreso N° 364 del 30 octubre de 1995).»* y que según su primer artículo los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política.»

De este modo, estableció en su primer artículo *«la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas»*; y delimitó el campo de aplicación para las personas que padecen de una minusvalía significativa; tal como fue expresado en la sentencia de la Sala de Casación Laboral con radicado 37514 del 27 de enero de 2010, con ponencia del Dr. Luis Javier Osorio López; posteriormente en la decisión SL12892-2016 Radicación No. 51865, 7 de septiembre de 2016, con ponencia del magistrado Fernando Castillo Cadena:

² Ver entre otras sentencias CSJ Sala Laboral: Radicado 35.606 de 25 de marzo de 2009. M.P. Dra. ISAURA VARGAS DÍAZ; Radicado 37.514 de 27 de enero de 2010. M.P. Dr. LUIS JAVIER OSORIO PÉREZ, Radicado 36.115 del 16 de marzo de 2010. M.P. Dr. GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA y Radicado 32532 del 15 de julio de 2008.

«Conforme a lo anterior, el razonamiento que sirvió de sustento al Tribunal para disponer el restablecimiento del contrato de trabajo de la demandante, es a juicio de la Corte abiertamente contrario al espíritu teleológico de la citada preceptiva, ya que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Corporación, no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.»

La Alta Corporación en Sentencia del 25 de marzo de 2009 radicado 35606, M.P. Isaura Vargas Díaz, ya había sentado criterio en el sentido que la aplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que concurren los siguientes elementos:

- A. Que el trabajador se encuentre calificado.
 - a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%,
 - b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o
 - c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%;

B. Que el empleador conozca de dicho estado de salud; y

C. Que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Lo que fue explicado en la decisión 39207 del 28 de agosto de 2012 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruíz, al reiterar lo expuesto en la sentencia 35235 de 2008, en el sentido que no toda discapacidad debe ser protegida por la estabilidad reforzada prevista en el citado artículo; ello sólo se justifica en aquellos casos donde la gravedad de la misma requiere protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo; como quiera que, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación.

En este sentido, la Alta Corporación consideró que *«el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles»*; pues de no fijarse dicho tope, se reconocería la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría una pérdida de capacidad laboral de 1% para acceder al reintegro laboral, por haber sido despedido, sin la

autorización del ministerio del ramo respectivo; de este modo, no podría el empleador terminar unilateralmente el contrato de trabajo, que no es el propósito de la referida norma.

Al decantar el contenido de las subreglas jurisprudenciales reseñadas; encontramos que en este caso no existe un dictamen que certifique la pérdida de la capacidad laboral que invocó la actora; es decir no está calificada, con lo que no se cumple la primera exigencia de las subreglas.

Ahora bien, no es que se trate de demostrar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial a través de una tarifa probatoria solemne, pues el legislador, para este caso en particular no ha establecido un elemento probatorio *ab substantiam actus*.

Conforme a lo establecido en el artículo 61 del CPTSS, tanto el juez de primera instancia como el de alzada, tienen la facultad de apreciar libremente la prueba y acoger libremente aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad o lo persuada mejor sobre cuál es la verdad real y no meramente la formal que resulte del proceso.

Advierte la corporación que en el caso bajo estudio para la fecha en que ocurrió el despido, esto es, 11 de agosto de 2017, no se había expedido concepto médico donde se hiciera

constar que la demandante Ligia Carvajal se encontraba en estado de discapacidad, dictamen por parte de la junta regional o nacional de calificación de invalidez que acreditara el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la actora ni mucho menos que esta contara con un carné que la identificara como persona en estado de discapacidad, el que por demás no es indispensable.

Pese a lo anterior, lo que sí se encuentra demostrado es que a la trabajadora, en vigencia de la relación laboral:

- El 11 de julio de 2017 asistió a cita de medicina general por remisión de salud ocupacional ante la sospecha de síndrome de túnel carpiano (página 37 del expediente digitalizado).
- El 26 de julio de 2017 asistió a consulta para revisión de electromiografía realizada el 19 del mismo mes y año y que reportó la patología de síndrome de túnel carpiano «*Tinel en el carpo y phalen positivo bilateral*» (página 38 del informativo digitalizado) el mismo día solicitó ante su EPS consulta de ortopedia (página 42).
- El 26 de julio de 2017 el médico tratante le entrega las siguientes recomendaciones generales de la consulta:

«Ejercite las manos. Utilice una pelota de goma para apretar fuertemente las manos. Repítalo 10 veces, luego estire los dedos y empiece con la otra mano.»

Ejercite las muñecas. Hacer círculos con las muñecas ayuda a relajar los músculos. Coloque las palmas hacia abajo y hacia fuera. Rótelas 5 veces hacia la izquierda y 5 veces a la derecha (...)» Ninguna de ellas dirigidas al empleador.

Con todo lo anterior no queda duda que el empleador, Jiros S.A conocía el estado de salud de la señora Ligia Carvajal por haber sido salud ocupacional quien la envió a consulta por posible sospecha de STC, sin embargo, no existe constancia de que para el período en que Plásticos Kendy Colombia S.A.S fue su empleador y que corresponde a la época en la que se pretende el reintegro, de haber sido notificada del estado de salud y de las recomendaciones generales realizadas a la demandante, que no es lo mismo que restricciones laborales las cuales sí van dirigidas y que debía por obligación tanto la EST como la trabajadora comunicárselas a la empresa usuaria.

Pese a ello, no podría concluirse que las enfermedades que la demandante padece pudieran arrojar una limitación siquiera moderada, para la fecha de despido o que presentara un deterioro notorio en su salud.

En cuanto a los documentos integrantes de la historia médica laboral aportada, esta sala advierte que la demandante se encontraba en tratamiento por STC, e incluso

fue intervenida quirúrgicamente, pero con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

En relación con aquellos casos particulares donde el empleador tiene conocimiento que el empleador se encuentra realizando un tratamiento por una enfermedad de la cual además se solicitó su calificación a las entidades correspondiente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la y plurimencionada sentencia, 39207 del 28 de agosto de 2012 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruíz, señaló que:

«...si bien no aparece evidencia formal que la entidad hubiese sido notificada del mentado dictamen, no se puede desconocer por esta Sala que el empleador tenía el deber de ejecutar el contrato de trabajo de buena fe y, por consiguiente, estaba obligado no solo a lo expresado en él, sino también a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenezcan a ella (artículo 55 del CST), por lo que al estar enterado, como lo anotó el tribunal, de la solicitud de calificación de los problemas de salud que adolecía el trabajador, lo menos que podía hacer, antes de tomar la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, era averiguar el resultado del examen, si, en verdad, no era su propósito discriminar al trabajador en razón de su estado de salud, para no incurrir en la prohibición legal contenida en el artículo 26 de la Ley 361, más aún si el artículo 56 ibidem le impone al empleador las obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores(...)

El yerro fáctico cometido por el ad quem de dar por demostrado el pleno convencimiento de la empresa de que el actor no

estaba discapacitado, cuando el examen de las pruebas indican que el empleador sí estaba enterado de que el actor venía sufriendo limitaciones físicas para el momento del despido, por lo que éste solicitó la calificación respectiva, como también que hubo un dictamen médico previo al despido del 19.30% de discapacidad, de origen profesional, estructurado el 26 de septiembre de 2000, conlleva que la Corte case la sentencia(...)»

Sentencia que ha sido acogida por este tribunal en reiteradas ocasiones, sin embargo, para ello es necesario que la trabajadora se encuentre calificada o por lo menos ya existiera solicitud de calificación por la EPS o la ARL según se trate de enfermedad común o profesional, y en el presente proceso, los medios probatorios ponen de presente que la trabajadora al momento de ser despedida no se encontraba calificada con PCL moderada, que es la que da lugar a la protección, no se probó proceso de calificación ni solicitud de calificación, mientras que la historia clínica nos informa de una recuperación por mejoría luego de la intervención quirúrgica (Página 36).

Por último y no menos importante tiene que traerse a colación la sentencia de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de justicia, SL1360-2018 del 11 de abril de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señaló que:

«El despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en el juicio la ocurrencia real de la causa alegada» y seguidamente “, si el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas»

Descendiendo al caso bajo estudio, no puede desconocerse que existe en el trabajador que invoca el fuero de estabilidad laboral reforzada de persona en situación de discapacidad y que esta debe ser probada.

Sobre la definición de discapacidad la OMS ha dicho que *«Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.»*

La convención de la ONU en el año 2006 estableció que *«La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su*

participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.»

Ahora, para efectos de activar la protección de estabilidad laboral reforzada, no es suficiente que exista un quebrantamiento de la salud, ni siquiera que el trabajador o trabajadora se encuentre incapacitada, es necesario que el daño en la salud haya producido una PCL igual o superior al 15% o que el daño físico, mental o sensorial sea de tal magnitud que sea notorio su carácter de moderada, severa o profunda.

Dicho lo anterior y reiterando la orfandad probatoria sobre el estado de discapacidad de la demandante para el momento del despido, no le queda más a esta colegiatura que confirmar la decisión de primera instancia en este asunto.

Corolario de lo anterior no prospera la solicitud de protección al fuero de estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, no hay lugar a convalidar la orden de reintegro solicitada en la demanda ni el pago de los 180 días de salario de que trata la Ley 361 de 1997. Con lo que únicamente prospera la solicitud subsidiaria de indemnización por despido injusto del contrato de trabajo a término indefinido a cargo de Plásticos Kendy Colombia S.A.S, a razón de 30 días de salario por el primer año, y proporcional de 20 días por los 7 meses 7 días adicionales al primero, para un total de \$1.334.818.

- De la excepción de compensación

De acuerdo con el artículo 1715 del Código Civil Colombiano la compensación *«opera por el solo ministerio de la ley y aún sin conocimiento de los deudores; y ambas deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores, desde el momento que una y otra reúnen las calidades siguientes: 1.) Que sean ambas en dinero o de cosas fungibles, indeterminadas de igual género y calidad. 2.) Que ambas deudas sean liquidas; y 3.) Que ambas sean actualmente exigibles»*

Seguidamente el artículo 1716 expresa que *«Para que haya lugar a la compensación es preciso que las dos partes sean recíprocamente deudoras. Así el deudor principal no puede oponer a su acreedor, por vía de compensación lo que el acreedor deba al fiador.»*

En el caso bajo estudio encontramos que Jiro S.A no es responsable por reintegrar a Ligia Carvajal ni de la sanción de 180 días de salario de que trata el artículo 26 la Ley 361 de 1997, como fue ordenado en la sentencia constitucional.

Por otro lado, Plásticos Kendy Colombia S.A.S, de acuerdo a la parte motiva de esta sentencia es la deudora a favor de la demandante, de una suma de dinero por concepto de sanción por despido injusto. De acuerdo con lo anterior Ligia Carvajal

no es deudora reciproca con ninguna de las empresas accionadas por lo que no es procedente la compensación reconocida por la A quo, por lo que se revocará el numeral segundo y en su lugar se declarará no próspera.

- De las costas procesales.

Como la sentencia deja de ser absolutoria y pasa a ser condenatoria para los accionados, se revoca la condena por costas procesales a la actora, en su lugar se condena a las sociedades demandadas a pagar costas procesales a Ligia Carvajal, se fijan agencias en derecho de primera instancia en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente.

No se causan costas en esta instancia.

3. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. ADICIONAR la sentencia objeto de apelación proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro el 8 de noviembre de 2019, para DECLARAR que Ligia Patricia Carvajal Ospina trabajó para Plásticos Kendy Colombia S.A.S así:

1.1. del 9 de noviembre hasta el 23 de diciembre de 2015 como trabajadora en misión enviada por Jiro S.A, mediante un contrato de trabajo por obra o labor contrata; y

1.2. del 4 de enero de 2016 al 11 de agosto de 2017 directamente a través de un contrato de trabajo a término indefinido, que terminó unilateralmente por decisión del empleador, sin justa causa.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral primero en su lugar: Condenar a Plásticos Kendy Colombia S.A.S a reconocer y pagar a favor de Ligia Patricia Carvajal Ospina la suma de \$1.334.818 por concepto de indemnización por despido injusto.

TERCERO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia apelada para en su lugar declarar no probada la excepción de compensación propuesta por las accionadas.

CUARTO: REVOCAR la condena en costas procesales a cargo de la demandante, en su lugar se condena a las demandadas

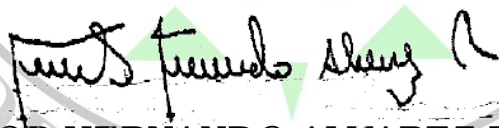
a pagar costas procesales de primera instancia a la accionante, se fijan agencias en derecho en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente.

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por Estado Electrónico. No siento otro el objeto de la presente se cierra y en constancia se firma por los que en ella intervinieron, luego de leída y aprobada.



NANCY EDITH BERNAL MILLAN
Ponente



HECTOR HERNANDO ALVAREZ RESTREPO
Magistrado



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARIN
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 15

En la fecha: 04 de febrero
de 2021



La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de segunda instancia
PROCESO	: Ejecutivo Laboral
EJECUTANTE	: PORVENIR S.A.
EJECUTADA	: Municipio de Hispania, Antioquia
PROCEDENCIA	: Juzgado Civil Laboral del Circuito de Andes
RADICADO ÚNICO	: 05 034 31 12 001 2018 00012 01
RDO. INTERNO	: AE-7750
DECISIÓN	: Fija fecha para emitir decisión

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 15

En la fecha: 04 de febrero
de 2021



La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de segunda instancia
PROCESO	: Ordinario Laboral
DEMANDANTE	: Tomás José Pereira Mendoza
DEMANDADOS	: Protección S.A. y otros
PROCEDENCIA	: Juzgado 2º Laboral del Circuito de Apartadó
RADICADO ÚNICO	: 05 045 31 05 002 2019 00525 01
RDO. INTERNO	: AA-7752
DECISIÓN	: Fija fecha para emitir decisión

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

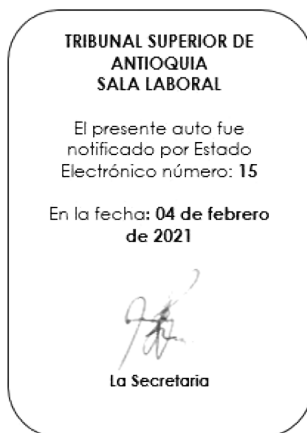
Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir la decisión de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN





TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de segunda instancia
PROCESO	: Ordinario Laboral
DEMANDANTE	: Omar Zambrano Padilla
DEMANDADOS	: Sociedad Restrepo Unidos S.A.S. y Colpensiones
PROCEDENCIA	: Juzgado 2º Laboral del Circuito de Apartadó
RADICADO ÚNICO	: 05 045 31 05 002 2019 00260 01
RDO. INTERNO	: SS-7726
DECISIÓN	: Fija fecha para fallo

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 15

En la fecha: 04 de febrero
de 2021



La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de segunda instancia
PROCESO	: Ordinario Laboral
DEMANDANTE	: Edgar Londoño Sepúlveda
DEMANDADOS	: C.I. Unibán S.A. y Porvenir S.A.
PROCEDENCIA	: Juzgado 2º Laboral del Circuito de Apartadó
RADICADO ÚNICO	: 05 045 31 05 002 2019 00564 01
RDO. INTERNO	: SS-7722
DECISIÓN	: Fija fecha para fallo

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 15

En la fecha: 04 de febrero
de 2021



La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de segunda instancia
PROCESO	: Ordinario Laboral
DEMANDANTE	: Gustavo de Jesús Ochoa Ospina
DEMANDADO	: Colpensiones
PROCEDENCIA	: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO ÚNICO	: 05 615 31 05 001 2019 00389 01
RDO. INTERNO	: SS-7719
DECISIÓN	: Fija fecha para fallo

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

De otro lado, conforme con el memorial que se recibió en el correo electrónico de la secretaría de la Sala, se reconoce personería al doctor RICHARD GIOVANNY SUÁREZ TORRES abogado titulado e inscrito, portador de la tarjeta profesional N° 103.505 expedida por el CSJ, para que continúe representando los intereses de COLPENSIONES, togado que, tal como consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal que se aportó como anexo, está adscrito a la Sociedad RST ASOCIADOS PROJECTS S.A.S. en su calidad de representante legal y apoderado judicial, Sociedad que a su vez fue habilitada por COLPENSIONES, para que asumiera su defensa judicial, conforme a la escritura pública que igualmente se trajo como anexo.

Así mismo, se reconoce personería a la doctora FRANCY LORENA PÉREZ CUELLAR, quien porta la tarjeta profesional N° 198.215 del CSJ, para actuar como apoderada SUSTITUTA de COLPENSIONES, con las facultades y en los términos descritos en el memorial de sustitución que suscribiera el Dr. SUÁREZ TORRES.

De este modo se entiende revocado el mandato que, para los mismos efectos, se le había conferido a la doctora VICTORIA ÁNGELICA FOLLECO ERASO.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,


WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

TRIBUNAL SUPERIOR DE
ANTIOQUIA
SALA LABORAL

El presente auto fue
notificado por Estado
Electrónico número: 15

En la fecha: 04 de febrero
de 2021


La Secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de segunda instancia
PROCESO	: Ordinario Laboral
DEMANDANTE	: Jairo Alonso Ciro Calle
DEMANDADO	: Sociedad Constructoras Civiles S.A.S.
PROCEDENCIA	: Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro
RADICADO ÚNICO	: 05 615 31 05 001 2018 00297 01
RDO. INTERNO	: SS-7721
DECISIÓN	: Fija fecha para fallo

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

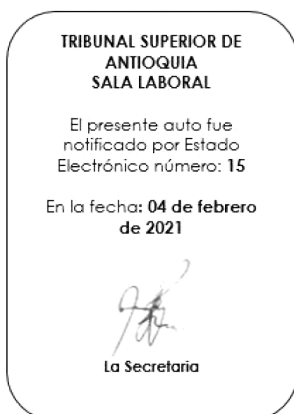
Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN





TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
Sala Laboral

REFERENCIA	: Auto de segunda instancia
PROCESO	: Ordinario Laboral
DEMANDANTE	: César Augusto Castaño González
DEMANDADAS	: María Mariela Vásquez Jaramillo y otras
PROCEDENCIA	: Juzgado Civil Laboral del Circuito de La Ceja
RADICADO ÚNICO	: 05 376 31 12 001 2019 00022 01
RDO. INTERNO	: SS-7716
DECISIÓN	: Fija fecha para fallo

Medellín, tres (3) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Vencido como está el traslado que se le dio a las partes para presentar alegatos de conclusión, se fija el día viernes doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021), a partir de las diez (10:00) horas, para emitir el fallo de manera escritural.

NOTIFÍQUESE

El Magistrado,



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN

