El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Asunto. Apelación sentencia

Proceso. Ordinario laboral

Radicación Nro.: 66001-31-05-002-2014-00448-01

Demandante: Yolima Triviño Ramírez

Demandado: Servicios Postales Nacionales S.A. – Human Staff S.A.S. – Organización

Servicios y Asesorías Ltda.

Juzgado de Origen: Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES / SIMPLE INTERMEDIARIO / CASOS EN QUE ADQUIERE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / DESPIDO INJUSTO / CULPA PATRONAL.**

La Ley 50 de 1990 en su artículo 71 y siguientes consagra la figura de la empresa de servicios temporales, como aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades; asimismo establece que la labor es efectuada por una persona natural a quien contrata directamente, razón por la cual la empresa de servicios temporales adquiere el carácter de empleadora, y quien contrata los servicios de las EST, el de usuaria. (…)

En la misma línea, el artículo 74 de la citada Ley establece que los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías, el de planta y el de misión; el primero, es el que desarrolla su actividad en las dependencias propias de las EST; y el segundo, es el que la empresa de servicio temporal envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

Adicionalmente el artículo 77 ibídem dispone que los usuarios solo pueden contratar con la empresa de servicios temporales cuando (i) se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. (…)

Por último, en lo referente a la solidaridad, entre las obligaciones asumidas por la empleadora, y la usuaria, no existirá, cuando ambas se ciñan a la Ley 50 de 1990; en cambio, surgirá cuando se infrinja tal estatuto, ya por no encuadrar en uno de los tres eventos descritos en el artículo 77, en cuyo caso la verdadera empleadora no lo será la empresa de servicios temporales, sino la que pretendió ser usuaria de aquella, usuario ficticio, y por lo tanto, la EST pasará a ser una simple intermediaria en la contratación laboral, al no confesar su calidad como tal, en la medida en que es un empleador aparente (ordinal 3 del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo); o también, cuando exceda la contratación del término fijado en la ley y su prórroga.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

En Pereira, a los trece (13) días del mes de noviembre de dos mil dieciocho (2018), siendo las diez de la mañana (10:00 a.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y las demandadas respecto a la sentencia proferida el 26 de octubre de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve la señora **Yolima Triviño Ramírez** contra **Servicios Postales Nacionales S.A., Human Staff S.A.S.** y la **Organización Servicios y Asesorías Ltda.,** radicado 66001-31-05-002-2014-00448-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandadas y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende la señora Yolima Triviño Ramírez que se declare que entre ella y la empresa Servicios Postales Nacionales S.A. existió un contrato de trabajo desde el 05/04/2010 hasta el 17/11/2011; que fue terminado unilateralmente y de manera discriminatoria por el empleador; en consecuencia, se le condene a pagarle la indemnización por despido injusto, el trabajo suplementario, reliquidación de prestaciones sociales, indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361/97, reintegro de los aportes a la seguridad social.

Así mismo, que una vez se surta la calificación de su PCL se condene a esa sociedad y solidariamente a Human Staff S.A.S. y a la Organización Servicios y Asesorías Ltda. a cancelar la indemnización por el accidente de trabajo ocurrido el 16/08/2011, los perjuicios morales y el daño a la vida de relación o subsidiariamente se le reconozca el lucro cesante consolidado futuro.

Fundamenta sus pretensiones en que: (i) el 05/04/2010 fue vinculada por Human Staff S.A.S. mediante un contrato de obra o labor determinada para laborar como trabajadora en misión para Servicios Postales Nacionales S.A. (4-72) en la ciudad de Pereira; (ii) el 21/03/2011 se le informó que su labor terminaba en esa misma fecha, pero al día siguiente fue vinculada nuevamente a través de la Organización Servicios y Asesorías Ltda. y continuó con las mismas labores hasta el 17/11/2011.

(iii) Se desempeñó como motorista, cumplió un horario de lunes a viernes de 7:00 am a 7:00 u 8:30 pm. y los sábados de 7:00 am a 12:00 o 1:00 pm y devengó la suma de $535.600; (iv) dentro de sus funciones debía ordenar y clasificar el correo dentro de las instalaciones de la empresa Servicios Postales Nacionales S.A. y luego distribuirlo en algunas zonas de la ciudad.

(v) El 16/08/2011, mientras entregaba la correspondencia en una motocicleta de su propiedad fue envestida por otro vehículo, (vi) conforme al 6º reconocimiento médico legal se le dictaminaron 45 días de incapacidad, perturbación funcional del miembro superior izquierdo y del sistema del equilibrio.

(vii) Dicho accidente se reportó a la ARL, quien el 10/10/2011 recomendó el reintegro –sic- con algunas limitaciones a tener en cuenta durante las 4 semanas siguientes; (viii) el 15/10/2011 se reintegró a sus labores y en virtud de las recomendaciones se le asignó la entrega de correo a pie; (ix) el 17/11/2011, se le informó que la labor para la que había sido contratada finalizaba ese mismo día, momento a partir del cual se quedó sin seguridad social.

(x) La labor para la que fue contratada es la razón social de la empresa y fue terminada en razón de su condición de discapacidad, de ahí que se trate de despido discriminatorio y deba ser indemnizada conforme con el artículo 26 de la Ley 361/97.

(xi) El examen médico ocupacional de ingreso fue favorable, pero en el realizado por la ARL al finalizar la relación laboral se indicó que debía continuar con evaluación, manejo y tratamiento por el accidente de trabajo; (xii) después del despido fue intervenida quirúrgicamente, se le han realizado múltiples terapias, presentó trastorno de adaptación, no ha vuelto a laborar, ni a realizar las actividades cotidianas, por lo que su calidad de vida se ha visto afectada y por lo tanto, debe ser indemnizada por perjuicios morales y por el daño a la vida de relación.

(xiii) El 23/11/2011 recibió la liquidación de sus prestaciones sociales; (xiv) no le ha sido calificada por la ARL su PCL.

La sociedad **Servicios Nacionales Postales S.A.,** se opuso a las pretensiones de la demanda y como razones de defensa indicó que no existió vínculo o relación laboral con la demandante, toda vez que realizó una convocatoria pública dentro de los parámetros establecidos en la Ley 50/90 con las EST Human Staff S.A.S. y Organización de Servicios y Asesorías Ltda. para el suministro de trabajadores entre ellos de la actora. Formuló como excepciones de fondo las que denominó *“Falta de legitimación en la causa por pasiva”, “Inexistencia de la relación laboral entre las partes”, “Inexistencia de solidaridad entre Servicios Postales Nacionales S.A. y los demás demandados”, “Cobro de lo no debido” y “Buena fe”·*

Por su parte, **Human Staff S.A.S.** respecto a las pretensiones de la demanda indicó que algunas no están dirigidas hacia ella, otras son por hechos ocurridos con posterioridad al 21/03/2011, momento hasta el cual la actora estuvo vinculada como trabajadora en misión y; las restantes no tienen fundamento legal. En cuanto a los hechos, admitió que la demandante fue vinculada como trabajadora en misión desde el 05/04/2010 y hasta el 21/03/2011, mediante contrato de trabajo por terminación de la obra o labor contrataba para la empresa usuaria Servicios Postales Nacionales, aclarando que le canceló el SMLMV y que no laboró una jornada superior a las 8 horas diarias. Invocó como excepción previa la de prescripción que fue resuelta de manera desfavorable en la audiencia prevista en el artículo 77 del C.P.L. –fl. 289- y como de fondo las de *“Cobro de lo no debido” e “Inexistencia de la obligación”.*

Finalmente, la **Organización Servicios y Asesorías Ltda.**, también se opuso a las pretensiones de la demanda e indicó que suscribió con la actora un contrato de trabajo por tiempo de duración de la obra o labor determinada que estuvo vigente entre el 22/03/2011 y el 17/11/2011, que fue terminado por una causa legal y donde se evidencia que el tèrmino no superó el periodo permitido por el Decreto 4369 de 2006. Insistió que al no poseer la demandante un grado de limitación previstos en el Decreto 2463 de 2001, no goza de estabilidad laboral reforzada, máxime cuando a la fecha de terminación del contrato no tenía alguna clase de incapacidad y, aclaró que en todo caso le canceló debidamente las prestaciones sociales. Presentó como excepciones de fondo las de *“Inexistencia de las obligaciones reclamadas”, “Cobro de lo no debido”, “Inaplicación de la Ley 361 de 1997 a la demandante”, “Pago”, “Prescripción”, “Compensación”, “Falta de título y causa en la demandante”, “Buena fe” y la “Excepción genérica”.*

Mediante auto del 09/09/2015 –fl. 214- y ante la falta de subsanación de las contestaciones de la demanda, conforme con el artículo 31 numeral 3 del C.P.L., se tuvieron como probados respecto de la demandada Servicios Postales Nacionales los hechos relacionados con la sede en que la actora prestaba sus servicios y sus funciones, los días y el horario en que lo hacía, que el día 16/08/2011 se presentó a trabajar y luego tuvo el accidente, que por recomendación de la ARL le fueron asignadas nuevas funciones y que el 17/11/2011 recibió su dotación y pidió permiso al supervisor para continuar con su tratamiento.

Igual sanción se aplicó a la Organización Servicios y Asesorías Ltda. respecto de la ocurrencia del accidente el día 16/08/2011, a raíz del cual tuvo unas lesiones y permaneció incapacitada por dos meses.

En la audiencia de que trata el artículo 77 del C.P.L. y ante la inasistencia de la demandante, la a-quo dispuso presumir ciertos los hechos de la contestación de la demanda efectuada por la codemandada Organización Servicios y Asesorías Ltda. relacionados con que la terminación del contrato de la demandante obedeció a una causa legal y para ese momento no se encontraba incapacitada, con recomendaciones legales o con calificación de PCL, que no excedió en su trabajo la jornada máxima legal y aún después del accidente continuó realizando sus funciones sin ninguna novedad.

**2. Síntesis de la sentencia apelada**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira declaró la ineficacia e ilegalidad de los contratos de prestación de servicios suscritos entre Servicios Nacionales Postales y las EST Human Staff S.A.S. y Organización Servicios y Asesorías Ltda., así como los contratos de trabajo que existieron entre estas y la actora.

Condenó a Servicios Nacionales Postales al pago de la indemnización por despido injusto y con ocasión a su condición de salud a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361/97, condenas respecto de las cuales condenó a las codemandas solidariamente.

Como fundamento de su decisión manifestó que había quedado probado que las sociedades Human Staff S.A. y Organización Servicios Y Asesorías Ltda. acordaron con la codemandada Servicios Postales Nacionales S.A. el suministro de personal en misión y que la actora prestó sus servicios a esta última sin solución de continuidad en su condición de trabajadora en misión, desde el 5 de abril de 2010 hasta el 17 de noviembre de 2011, es decir, superando el término previsto por el artículo 77 de la Ley 50/90 y cumpliendo funciones que no tienen desde ningún punto de vista el carácter de temporales, por lo que dicha contratación debía entenderse ineficaz y en virtud del principio de la primacía de la realidad, declarar como verdadero empleador a la empresa usuaria y a las EST como intermediarias y responsables solidarias de las eventuales acreencias laborales que pudieran reconocerse, conforme a lo estipulado por el artículo 35 del C.S.T.

Negó el reconocimiento del trabajo suplementario por no haber sido acreditado y consecuente con ello, al no variar el salario devengado por la actora no había lugar a reliquidar las prestaciones sociales.

Expresó que había quedado plenamente acreditado que el contrato de trabajo fue terminado de manera injusta y unilateral, dado que fue la simple intermediaria Servicios y Asesorias Ltda, quien informó a la señora Triviño que la labor para la cual había sido contratada concluía a partir del día 17 de noviembre de 2011 y como la vinculación con esa sociedad fue considerada inválida y sus contratos ineficaces, dicho despido se constituye en un despido unilateral y sin justa causa por parte de su verdadero patrono.

En relación con la estabilidad laboral, teniendo en cuenta que la demandante sufrió el accidente el 16/08/2011, se reintegró el 15 de octubre de ese mismo año y el 24 de noviembre siguiente en el examen médico de egreso se indicó que debía continuar con evaluación, manejo y tratamiento de accidente de tránsito ocurrido en el desempeño de funciones laborales, se presumía que el despido fue motivado por el periodo de adaptación posterior al accidente en que se encontraba

Negó el reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios porque para que ella proceda debe haber culpa suficiente y demostrada por parte del patrono, siendo claro que en el presente caso, el accidente se produjo por la imprudencia, negligencia o impericia de un tercero que no tiene nada que ver con la relación contractual que hubo entre las partes, aunado a que tampoco quedó demostrado que el empleador debía haberle suministrado una dotación de protección diferente a la que le otorgaba a la demandante.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

Inconforme con lo decidido las partes presentaron recurso de apelación en los siguientes términos:

**La parte actora**, respecto a la negativa del reconocimiento de la indemnización plena de perjuicios, toda vez que considera que conforme con el artículo 2357 del Código Civil, quien genera un riesgo está obligado a indemnizarlo y dado que en el presente asunto quedó probada la relación laboral y que la señora Yolima Trivino se desempeñaba como trabajadora motorizada, ese riesgo no lo corría ella sino las empresas empleadoras y por lo tanto, son ellas quienes se encuentran obligadas a indemnizar.

**La demandada Servicios Postales Nacionales,** refirió que la contratación de la actora se dio como trabajadora en misión, dado que algunos de los servicios que presta esa empresa son esporádicos, lo que justifica ese tipo de vinculación y que como para la época en que ocurrió el accidente el contrato que se encontraba vigente cumplía con el rango máximo -2 semestres- en que podía darse esa clase de contratación, no actuó indebidamente.

**Human Staff S.A.S.** solicita se revoque la condena por solidaridad, pues considera que al declararse la inexistencia del contrato que suscribió con la demandante y con la empresa Servicios Postales Nacionales, esto es, al desaparecer el vínculo jurídico es imposible que se predique la existencia de solidaridad para la fecha del accidente -16/08/2011-

Por último, la **Organización Servicios y Asesorías Ltda.** refirió estar en desacuerdo con que se haya declarado la existencia de un contrato realidad entre Servicios Postales Nacionales y la demandante, dado que lo que se presentó en primer lugar, fue un contrato de prestación de servicios entre ambas entidades en obedecimiento a una licitación pública y posteriormente, la vinculación de la actora como trabajadora en misión, respecto del cual se observaron los mandatos de la Ley 50/90, es decir, en ningún momento se excedió el término máximo legal de los 6 meses prorrogables por otros 6 meses.

Precisó que no se le puede exigir conocimiento de las actuaciones previas que haya tenido Servicios Postales Nacionales con la demandante y mucho menos basar en esa circunstancia la responsabilidad solidaria que se le endilga, así como tampoco aplicar el artículo 35 del CST para establecer la existencia de esa figura, toda vez que existe regulación propia que es la Ley 50/90, en la que no se establece que las empresas de servicios temporales sean solidarias frente a las condenas que se impongan a las usuarias.

De otro lado, considera que la terminación del contrato de trabajo por obra o labor contratada, que se suscribió con la actora, se generó porque la empresa usuaria informó que ya no requería más sus servicios, de ahí que lo que existió fue una causal legal de terminación de la relación laboral –artículo 61 lit. B, numeral 1- y no un despido injustificado.

Frente al tema de la estabilidad laboral reforzada arguyó que no procedía porque la terminación se generó en una causa legal, como se advirtió anteladamente y porque la actora para ese momento no contaba con una calificación de PCL, una incapacidad o restricciones médicas vigentes, es mas en ningún momento demostró que le hubiera indicado que se encontraba inmersa en alguno de estos puntos, que son los únicos en que la jurisprudencia colombiana ha establecido para que aplique esa protección, por lo que no puede proceder la condena por indemnización.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala se plantea los siguientes cuestionamientos:

(i) ¿La prueba obrante en el proceso demuestra que Servicios Postales Nacionales atendió los parámetros de la Ley 50 de 1990, para contratar a la actora como trabajadora en misión a través de las EST Human Staff S.A.S. y luego de la Organización Servicios Postales Nacionales S.A. Servicios y Asesorías Ltda.?

(ii) Si la respuesta al anterior interrogante fuese negativa, ¿Deben responder solidariamente las EST respecto de las condenas que se profieran en contra de Servicios Postales Nacionales S.A.?

(iii) ¿La desvinculación laboral de la actora obedeció a una causa legal y/o justa?

(iv) ¿Para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo de la demandante, gozada de estabilidad laboral reforzada que hiciera presumir que se le discriminó al darse por terminado el mismo?

(v) ¿Las pruebas obrantes en el plenario demuestran que el accidente de trabajo que tuvo la actora ocurrió por culpa del empleador y por lo tanto, debe responder por alguna clase de indemnización a su favor?

**2. Solución a los interrogantes planteados**

**2.1. Conceptos de Intermediación y Tercerización Laboral**

Se trata de figuras permitidas por la legislación Colombiana, pero que están dotadas de características diferenciadoras.

La intermediación laboral, guarda relación directa con el envío de trabajadores en misión a través de las Empresas de Servicios Temporales y con destino a una empresa usuaria, para desarrollar actividades propias o misionales permanentes o que tienen relación directa con la producción de bienes y servicios intrínsecos de su objeto social *–artículo 71 de la Ley 50/90, Decreto 4369 de 2006 y Decreto 1072 de 2015-.*

Por su parte, cuando nos referimos a la tercerización laboral, entramos al campo de la subcontratación que a su vez tiene dos modalidades: ***i)*** la de bienes y servicios, conocida como *outsourcing*, que es cuanto una empresa confía a otra el suministro de ellos y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros y, ***ii)*** *de*recurso humano, que se refiere al suministro de mano de obra, con igual autonomía a la anterior, de ahí que tenga relación con la figura de contratistas independientes que prevé el artículo 34 del C.S.T.

**2.1.1 Empresas de Servicios Temporales -EST-**

**2.1.1.1 Fundamento Jurídico**

La Ley 50 de 1990 en su artículo 71 y siguientes consagra la figura de la empresa de servicios temporales, como aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades; asimismo establece que la labor es efectuada por una persona natural a quien contrata directamente, razón por la cual la empresa de servicios temporales adquiere el carácter de empleadora, y quien contrata los servicios de las EST, el de usuaria.

Empresas de servicios temporales que al constituirse como tales deben tener como único objeto el previsto en el artículo 71 ib. y estar debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo (art. 82 Ley 50 de 1990).

En la misma línea, el artículo 74 de la citada Ley establece que los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías, el de planta y el de misión; el primero, es el que desarrolla su actividad en las dependencias propias de las EST; y el segundo, es el que la empresa de servicio temporal envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

Adicionalmente el artículo 77 *ibídem* dispone que los usuarios solo pueden contratar con la empresa de servicios temporales cuando (i) se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Y el artículo 94 establece que están excluidas de la regulación que impone esta Ley, las empresas que prestan servicios diferentes al envío de trabajadores en misión, como las de suministro de alimentación y las que realizan labores de aseo.

De otro lado, prohíbe el **artículo 10 del Decreto 4369 de 2006,** el ejercicio de la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990.

Por último, en lo referente a la solidaridad, entre las obligaciones asumidas por la empleadora, y la usuaria, no existirá, cuando ambas se ciñan a la Ley 50 de 1990; en cambio, surgirá cuando se infrinja tal estatuto, ya por no encuadrar en uno de los tres eventos descritos en el artículo 77, en cuyo caso la verdadera empleadora no lo será la empresa de servicios temporales, sino la que pretendió ser usuaria de aquella, usuario ficticio, y por lo tanto, la EST pasará a ser una simple intermediaria en la contratación laboral, al no confesar su calidad como tal, en la medida en que es un empleador aparente (ordinal 3 del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo)[[1]](#footnote-1); o también, cuando exceda la contratación del término fijado en la ley y su prórroga[[2]](#footnote-2).

**2.2. De la solidaridad**

**2.2.1. Fundamento jurídico**

Dispone el artículo 35 del C.S.T. que son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, quien debe declarar que obra en tal condición, so pena de ser solidariamente responsable de las obligaciones que de esa relación puedan generarse.

**2.3. Fundamento fáctico**

De manera liminar debe precisarse que según el certificado de existencia y representación legal de la sociedad Servicios Postales Nacionales S.A. –fls. 15 y s.s.-, su objeto social, entre otros es la prestación del servicio de correo nacional e internacional y el servicio de mensajería expresa.

Ahora, obran dentro de la actuación -fls. 85 a 115 del cd. 1- los contratos y otrosíes suscritos entre Servicios Postales Nacionales y las empresas Human Staff S.A.S. y Organización Servicios y Asesorías Ltda., con idéntico objeto “*suministrar el personal temporal y/o trabajadores en misión con perfil de gerentes de proyecto, profesionales, técnicos, administrativos, y operativos…”,* en ambos casos, realizados en virtud de la convocatoria pública Nº 001/2010 –*que no reposa en el expediente-*, aclarando que en ellos nada se dice respecto a la necesidad de contratar el personal bajo esa modalidad.

**2.3.1.** Con Human Staff S.A.S., se firmó un contrato el 12/03/2010 con duración de 8 meses, aunque fue prorrogado el 26 de octubre de ese mismo año por 4 meses y, se suscribió un segundo convenio el 15/02/2011 para desarrollar el mismo objeto contractual, esta vez con una duración de 45 días.

Bien, según el certificado de existencia y representación legal de esta sociedad, su objeto social es cualquier actividad comercial o civil lícita, es decir, no se encuentra relacionada alguna actividad que pueda enmarcarse como un servicio temporal para el envío de trabajadores en misión en beneficio de empresas usuarias y, consecuente con ello, debe entenderse que no debe contar con la autorización de funcionamiento a cargo del Ministerio del Trabajo para fungir como tal –artículo 82 ibídem- pero tampoco hacerlo; sin perjuicio de que pueda celebrar otro tipo de contratos, siempre y cuando con ello no se desdibuje la figura de la tercerización, esto es, orientado a desarrollar tareas ajenas al objeto de la empresa contratante.

De acuerdo con lo anterior, al no ostentar Human Staff S.A.S. la calidad de empresa de servicios temporales, sus actuaciones y relaciones con el personal que contrate o preste a su favor un servicio personal, no pueden ser reguladas por la Ley 50/90, sino por las normas propias de la codificación sustantiva del trabajo.

Revisado el plenario, se echa de menos el contrato que unió a la demandante con Human Staff S.A.S.; sin embargo, esta sociedad afirmó al contestar la demanda que la había vinculado como trabajadora en misión para desarrollar tareas en la empresa Servicios Postales Nacionales consistentes en mensajería, actividad que constituye el objeto principal de la empresa contratante[[3]](#footnote-3); de lo que se infiere que Human Staff S.A.S. fungió como simple intermediaria desnaturalizando la figura de la tercerización, de ahí que la jueza haya declarado la inexistencia de los contratos con la demandante y Servicios Nacionales Postales S.A., que lo deja como intermediario del empleador, de ahí que al tenor del artículo 35 del C.S.T. puede surgir en ella una eventual condena que se emitan en contra de la empresa contratante, en virtud de la solidaridad que establece la citada disposición, lo cual abarcará las que se causen en vigencia del término de duración de la respectiva contratación, 05/04/2010 y el 21/03/2011, pues así lo confesó en la contestación de la demanda.

Sin que sea relevante en este punto específico para establecer dicha solidaridad, referirnos al término global de esa contratación, pues se itera, no tiene aplicabilidad la Ley 50/90 –en cuanto a las EST- y la limitante prevista en el artículo 77 *ibídem*.

Se puede colegir por lo tanto, que erró la a-quo a considerar a Human Staff S.A.S. como una empresa de servicios temporales, pero no en el fundamento legal para derivar una posible condena solidaria de darse las circunstancias atrás referidas, por lo que se despacha desfavorablemente lo pretendido por esta sociedad, s in perjuicio de lo que más adelante se diga por esta Sala.

**2.3.2.** De otro lado, con la Organización Servicios y Asesorías Ltda., que tiene como objeto social el desarrollo de “*actividades enmarcadas dentro del servicios temporal, asumiendo directamente y en beneficio de las empresas usuarias la calidad de empleador de los trabajadores en misión…”,* de ahí que deba entenderse que cuenta con la autorización para su funcionamiento de parte del Ministerio del Trabajo para fungir como tal, el contrato signado con la sociedad Servicios Postales Nacionales S.A. data del 22/03/2011 con un término de ejecución de 8 meses, que posteriormente fue adicionado presupuestalmente, pero sin indicar el tiempo.

Así mismo, reposa el “contrato de trabajo por el término que dura la realización de la obra o labor determinada” suscrito entre la actora y la Organización Servicios y Asesorías Ltda. el día 22/03/2011, en el que consta que se le contrató como trabajadora en misión para colaborar con la empresa usuaria en el desarrollo de actividades propias del cargo de acuerdo con el artículo 77 parágrafos 1, 2 y 3 de la Ley 50 de 1990, como “Distribuidor Motorizado Tipo B” según servicio solicitado por 4-72 Eje Cafetero –fls. 31 y s.s. y 183 y s.s. del cd. 1-, aunado a que en la contestación de la demanda confesó ese vínculo con la demandante entre el 22/03/2011 y el 17 de noviembre de ese mismo año.

Por lo visto, se encuentra debidamente acreditado que vinculó la actora a través de contrato de trabajo que estuvo vigente entre el 22/03/2011 y el 17 de noviembre de ese mismo año, echándose de menos las órdenes de servicios provenientes de la empresa usuaria que permitan establecer el motivo por el cual requirió el envío de trabajadores en misión conforme con el artículo 77 de la Ley 50/90, lo que devela la práctica irregular de esta modalidad de contratación por Servicios Postales Nacionales S.A.

Sumado a lo anterior, debe considerarse lo relatado por el testigo Jaime Andrés Jiménez Vargas *–quien fungió como trabajador en 4-72 desde 2004 a 2010*- quien dijo que desde el 2004 empezó la contratación con la temporales, modalidad bajo la cual se vinculó a la totalidad de empleados de esa entidad y precisó que cuando se iba a cambiar de temporal, simplemente se daba por terminado el contrato, salían a vacaciones, los liquidaban e iniciaban de nuevo con la otra temporal.

Practica en la que debe entenderse incluida la contratación que se realizó a través de Human Staff S.A.S., pues su naturaleza jurídica es un aspecto que en realidad no debe ser conocida y/o entendida por los trabajadores, quienes se limitan en la mayoría de las veces a suscribir el contrato que previamente fue redactado por la empresa contratante, sujetándose a los lineamientos expuesto en el mismo.

Siguiendo esta línea, resulta de suma importancia advertir que aunque la contratación laboral que existió entre la demandante y la EST Organización Servicios y Asesorías Ltda., no superó los 6 meses autorizados por el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50/90 y el Decreto 4369 de 2006, contrario a lo argüido por su vocera judicial en la apelación, tenía el deber de conocer las situaciones anteriores de la empresa contratante en relación con el personal y específicamente con la señora Yolima Triviño Ramírez, de tal manera que era su deber requerir información a la usuaria para verificar la forma en que tenía vinculada a la actora para el cumplimiento y/o desarrollo de la misma labor para la que la iba a contratar.

Lo anterior, porque conforme con el contenido de la historia clínica ocupacional diligenciada por la demandante –fls. 36 vto. y s.s.-, en la que plasmó en el espacio de “antecedentes ocupacionales” y en el ítem de actividad económica la de “temporal”, e indicando como nombre de la empresa “Human Staff” y entre paréntesis “4-72 servicios postales”, adicionalmente que lo había sido por el término de un año; de ahí que resultaba fácil colegir que con esa nueva contratación se superaba el límite del año, con lo cual se desvirtuaba la temporalidad de esa clase de vinculación y; como no fue proactiva en sus averiguaciones, debe asumir la responsabilidad solidaria por las acreencias que se generen a favor de la actora.

Respecto a lo anterior y como práctica irregular, para liberarse de la responsabilidad solidaria, la CSJ – SCL, ha advertido[[4]](#footnote-4):

*“Luego, la EST accionada deliberadamente participó en este esquema de contratación irregular, al aceptar prestar unos servicios temporales por fuera de los límites consagrados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y 6.º del Decreto 4369 de 2006. Además, si así no estuviese probado, para la Sala es claro que las empresas de servicios temporales, en el marco de su responsabilidad social y empresarial, deben requerir la información necesaria para corroborar si sus clientes están actuando con apego en la ley”*.

Siendo así las cosas, debe decirse que en virtud del principio de la Primacía de la realidad sobre las formas, como el contrato de trabajo debe entenderse celebrado entre la señora Yolima Triviño Ramírez y Servicios Postales Nacionales S.A., el mismo deberá ser considerado a término indefinido, pues no consta contrato escrito que señale que lo fue a término fijo.

Además, en ninguno de los convenios suscritos entre las sociedades demandadas se hizo referencia al hecho generador de su contratación bien por incremento de la producción, transporte o ventas o por cubrimiento de una licencia o una incapacidad, etc., máxime cuando el objeto social de Servicios Postales Nacionales S.A. es entre otros, la prestación del servicio de correo nacional e internacional, actividad que se desarrolla de manera permanente en esa sociedad, sin que se pueda considerar que tiene incrementos en determinadas épocas del año, pues como lo manifestó el declarante Jaime Andrés Jiménez Vargas, se manejaba el correo de Juzgados y de la Fiscalía, los que resulta evidente es una actividad que se lleva a cabo durante todo el año, de tal manera que, tampoco podía considerarse como un contrato de obra o labor determinada, máxime cuando tampoco se especificó algún parámetro para que se pudiese delimitar temporalmente el ejercicio de sus actividades.

Lo antedicho pone en evidencia que la demandada Servicios Postales Nacionales S.A. desnaturalizó las figuras de tercerización e intermediación laboral, porque su intención al suscribir el contrato con Human Staff S.A.S. muy a pesar que esta sociedad no era una empresa de servicios temporales, ni podía fungir como tal, fue la de conseguir que le fueran suministrados trabajadores en misión, de ahí que al contratar de manera inmediata idéntico objeto con la Organización Servicios y Asesorías Ltda., con lo cual se extendió la vinculación de la actora por un lapso ininterrumpido de 1 año, 7 meses y 12 días para desarrollar las tareas propias y regulares de su objeto social, consistente en la entrega de correo masivo (correspondencia puerta a puerta)*,* hizo un uso irregular de la figura de intermediación laboral.

Así las cosas, la verdadera calidad en la que actuó Servicios Postales Nacionales S.A. fue como empleadora y la sociedad Human Staff S.A.S. y la EST Organización Servicios y Asesorías Ltda., como simples intermediarias en la contratación laboral referida conforme con el artículo 35 del C.S.T. y la Ley 50/90, respectivamente; por lo que deben ser solidariamente responsables de las condenas que se emitan en contra de aquella y a favor de la señora Yolima Triviño Ramírez, por los términos en que se desarrollaron el suministro de esas trabajadoras presuntamente en misión, como ya se dijo anteladamente.

Según la relación probatoria que acaba de efectuarse, resulta claro para la Sala que la señora Yolima Triviño Ramírez se desempeñó como trabajadora de manera continua e ininterrumpida para la empresa Servicios Postales Nacionales entre el 05/04/2010 y el 17/11/2011.

**3. De los contratos a término indefinido y su terminación – Indemnización por despido**

**3.1. Fundamento jurídico**

Dispone el artículo 47 del C.S.T. que el contrato a término indefinido tendrá vigencia hasta que perduren las causas que le dieron origen y la materia del contrato y los artículos 61 y 62 *ibídem,* consagran las causas legales y justas, respectivamente, para que se dé por terminado el contrato de trabajo.

Por su parte, el máximo Órgano de cierre en materia laboral ha establecido que cuando se reclama la indemnización por despido injusto, es deber de la parte demandante demostrar “*que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión[[5]](#footnote-5)”.*

**3.2 Fundamento fáctico**

Conforme con las acotaciones efectuadas anteriormente, al no poderse considerar el contrato entre la actora y Servicios Postales Nacionales S.A. como un contrato con una duración determinada que se podía dar por terminado aduciendo la expiración de la labor, le correspondía al empleador obtener su finiquito aduciendo la existencia de una justa causa o una causa legal; misma que se echa de menos en estas diligencias pues ninguna mención diferente se hizo a lo ya advertido, sin que pueda tener incidencia en este punto la confesión ficta que se obtuvo por la inasistencia de la demandante a la audiencia prevista en el artículo 77 del C.P.L. en relación a que la terminación se había generado por una causa legal, pues la contestación de la demanda se orientó a señalar que así lo había sido en virtud de la terminación de la labor contratada, la cual se logró desvirtuar al advertir la indebida utilización de la figura del trabajo en misión.

A tono con lo dicho, existió una terminación unilateral e injusta, al no basarse en una justa causa y por lo tanto, se abre paso a la indemnización reconocida por la jueza de primer grado, sin que haya lugar a verificar su cuantificación, toda vez que ello no fue objeto de apelación.

Ahora, en relación con la condena solidaria a Human Staff S.A., se abordará este estudio de manera conjunta al referirnos a la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**4. De la estabilidad laboral reforzada – Ley 361/1997, artículo 26.**

**4.1. Fundamento jurídico**

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial[[6]](#footnote-6).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, la actual jurisprudencia de la Sala Laboral de la CSJ[[7]](#footnote-7) clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización, como se explicará en detalle más adelante; sin embargo, para que opere dicha presunción, la Sala de Descongestión del tribunal de cierre en sentencia de 09-08-2018[[8]](#footnote-8) recordó que debe acreditarse en primer lugar la limitación física, psíquica o sensorial igual a 15% o superior, en segundo lugar, el conocimiento del empleador de esta y, finalmente, que no haya pedido autorización al inspector de trabajo, o en palabras de la Corte:

*“(i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: 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%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud” [[9]](#footnote-9).*

De estas exigencias, la Corte Constitucional estima que sólo es necesaria la existencia de una limitación física, sensorial o sicológica para realizar su trabajo regularmente, sin requerir calificación o discapacidad declarada, certificada y cuantificada[[10]](#footnote-10), al bastar, que se trate de persona en situación de vulnerabilidad por razones de salud[[11]](#footnote-11).

Por otro lado, frente a la presunción de despido discriminatorio la Sala Laboral de la CSJ[[12]](#footnote-12) resaltó que *i)* está permitido el despido de un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una ***causa objetiva*** para terminar el vínculo laboral, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio, o en palabras de la Corte “*la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva[[13]](#footnote-13)”*.

**iii)** Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador, pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador, en cuyo caso se requerirá “*la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador”[[14]](#footnote-14)* o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado, pues el “*Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador”* (ibídem).

Así, la intervención del inspector del trabajo se justifica para verificar si, pese a la presencia de la situación incapacitante, el trabajador puede ejercer la labor para la que fue contratado, de lo contrario, se habilita la rescisión del vínculo empleaticio.

**2.2.2. Fundamento fáctico**

Procederá la Sala con el análisis del cumplimiento de los requisitos mencionados por la jurisprudencia, que de ser probados darían lugar a la ineficacia del despido por gozar el trabajador de una estabilidad laboral reforzada, al presumirse el despido discriminatorio, reintegro laboral y el consecuente pago de la indemnización correspondiente.

**a)Limitación de la parte actora**

Obra en el expediente el certificado de incapacidad emitido el 16/08/2011 por el doctor Mauricio Alejandro Román Chalarca y en razón de un accidente de tránsito –fl. 72 del archivo “exámenes” del cd. obrante a folio 34 del cd. de primera instancia - que señala que a la actora le fueron concedidos 30 días, que culminaron el 14/09/2011; sin que obre otro medio probatorio que dé cuenta que fue prorrogada u otorgada otra con posterioridad.

Puestas de ese modo las cosas, se advierte que para el momento de la finalización del vínculo laboral, esto es, 17/11/2011 la demandante no se encontraba incapacitado.

No obstante lo anterior, quedó probado que la actora tenía una PCL del 50.29%, estructurada el 16/08/2011, esto es, en vigencia del contrato.

Pero, según se extrae de la historia clínica que reposa en el medio magnético referido, la señora Yolima Triviño Ramírez el 13/09/2011 fue atendida en el “SC IPS Dosquebradas” y en el espacio para registrar el motivo de consulta se expresó: valoración por psicología dada la recomendación que en ese sentido había efectuado el médico tratante y, a raíz de ello, se registran continuas valoraciones por esa especialidad los días 10/10/2011, 08/11/2011, 05/12/2011, 18/01/2012 (en la que se registró que debía continuar con citas de apoyo psicológico y que se trataba de paciente con trastorno adaptativo post accidente de trabajo), inclusive los controles continuaron hasta el año 2013.

De otro lado, también se observa que en el archivo “exámenes” del mismo cedé, atención en la Corporación IPS Saludcoop el día 17/11/2011, precisamente la fecha en la que se dio por terminado el contrato, calenda en la cual le realizaron una ecografía de hombro; atención de la cual la empleadora Servicios Postales Nacionales fue conocedora, pues ese hecho se tuvo como probado mediante proveído del 09/09/2015 –fl. 214- por no haberse subsanado la demanda.

Por lo visto, para la fecha en que acaeció el despido la demandante sufría afectaciones psicológicas y físicas, que por lo menos de la última tenía conocimiento el empleador, que le generara una limitación de manera regular para el cumplimiento de las funciones pues en las diferentes atenciones médicas y en la motivación del dictamen de PCL se describieron como deficiencias la restricción de la movilidad del hombro, trastorno afectivo, trastorno amnésico post TEC y vértigo, todas ellas derivadas del accidente de tránsito considerado a su vez como de trabajo.

Ahora, como quedó establecido que en la terminación del contrato no confluyó una causa legal u objetiva, ha de presumirse que se presentó en razón de sus limitaciones y consecuente con ello, debía el empleador contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, la que no se tramitó conforme puede desprenderse de la contestación de la demanda y del caudal probatorio, de tal manera que se abre paso el reconocimiento de la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361/97, por lo que hizo bien la a-quo en condenarla.

Sin embargo, esta condena de manera solidaria solo se predica de la Organización Servicios y Asesoría Ltda., dado que en vigencia de su intermediación se presentó el despido de persona con estabilidad laboral reforzada, por lo que hay lugar a revocar parcialmente el numeral 6 de la sentencia, para absolver a Human Staff S.A.S. de las indemnizaciones a las que se accedió en primera instancia.

**4. Culpa Patronal**

**4.1. Fundamento jurídico**

Señala el artículo 216 del CST que cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo está obligado a la indemnización total de perjuicios.

Al respecto, ha dicho la CSJ –SCL[[15]](#footnote-15) que *debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de tal manera que su establecimiento amerite, además de la demostración del daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, la prueba del incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que conforme al artículo 56 ibidem, de modo general, le corresponden.*

Igualmente, ha sostenido[[16]](#footnote-16) que “*una vez establecida la culpa suficientemente probada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, no es necesario analizar la responsabilidad que en el infortunio pudiera haber correspondido al trabajador, salvo que se hubiere alegado por la demandada que el accidente laboral se produjo por un acto deliberado de aquel, pues no es posible que la responsabilidad laboral del empleador desparezca por la compensación de las faltas cometidas por las partes”.*

**4.2. Fundamento fáctico**

De acuerdo con la normativa y jurisprudencia señalada, en tratándose de culpa patronal no debe analizarse la responsabilidad que en el accidente pudo haber tenido la sociedad empleadora, de ahí que no sea procedente analizar los alcances del artículo 2357 citado por el apoderado de la parte actora en su recurso de apelación.

No obstante lo anterior, en virtud del principio *iura novit curia,* entiende la Sala que lo que pretende el recurrente es que se acceda a la condena por concepto de indemnización plena de perjuicios dado que se encuentran probados dos elementos, el primero la relación laboral de la actora con Servicios Postales Nacionales S.A. y el segundo, que el accidente de tránsito lo fue en ejercicio de sus funciones como trabajadora motorizada.

Se advierte que la disquisición del recurrente es equivocada, pues no basta con que se acrediten esos dos aspectos, los que realmente se encuentran probados en este asunto, sino que de lo que no puede quedar duda es que haya existido responsabilidad de la empleadora en la ocurrencia del mismo o dicho en otros términos que haya ocurrido por causa imputable a ella además del nexo causal.

Bien. Quedó debidamente acreditado en este asunto que el accidente de trabajo que sufrió la actora fue producto de un hecho de tránsito que se generó porque la conductora de un vehículo tipo automóvil omitió la señal de pare; así se refiere en el Informe Policial de Accidentes de Tránsito, visible a folios 48 y s.s. del cd. 1, lo refirió la prueba testimonial[[17]](#footnote-17) y lo admitió la actora al absolver su interrogatorio de parte; es decir, se trata de un hecho generado por un tercero en el que no tuvo injerencia o participación el empleador, de ahí que tampoco deba hacerse alusión a si este cumplió con sus deberes de protección y seguridad para con la demandante.

Sin embargo, no sobra decir que lo que alegó en esta audiencia el togado, la omisión del empleador de darle el casco a la demandante para prestar su servicio de mensajería , además de no ser un hecho expuesto en la demanda, tampoco lo refirió en la apelación como motivo de inconformidad, pero aún de haber sido alegado y probado, lo que acreditó el demandante es que llevaba el casco, por lo que el accidente no se debe a la falta del mismo; consecuente, se debe afirmar que el accidente tuvo como razón de ser un hecho atribuible a un tercero.

Por lo que acertó la jueza de primera instancia al absolver por este concepto.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión de primera instancia será confirmada parcialmente, salvo el numeral 6º como ya se dijo, que se revocará de manera parcial.

Costas hay lugar a imponerlas a la parte actora y a favor únicamente de Human Staff S.A.S. al fracasar su alzada y prosperar la de este último.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Segunda Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 26 de octubre de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve la señora **Yolima Triviño Ramírez** contra **Servicios Postales Nacionales S.A., Human Staff S.A.S.** y la **Organización Servicios y Asesorías Ltda.,** salvo el numeral 6º, para revocarlo parcialmente, para en su lugar, ABSOLVER a Human Staff S.A.S. de la condena solidaria respecto a las indemnizaciones reconocidas en la sentencia de primera instancia. En lo demás se confirma.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a la parte actora y a favor de Human Staff S.A.S., porlo mencionado.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Magistrado

 (Salva voto parcial)

1. CSJ. SCL Sentencia de 16-11-2016. Radicado 47977. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-1)
2. CSJ. SCL. Sentencia de 16-11-2016. Radicado 47977. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo reiterada en sentencia de 01-03-2017. Radicado 49738. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-2)
3. fl. 15 y s.s.-, su objeto social, entre otros es la prestación del servicio de correo nacional e internacional y el servicio de mensajería expresa. [↑](#footnote-ref-3)
4. CSJ –SCL Sentencia SL3520-2018. Radicación N° 69399 del 15/08/2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo [↑](#footnote-ref-4)
5. CSJ SL592-2014 [↑](#footnote-ref-5)
6. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-458 de 22-07-2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [↑](#footnote-ref-6)
7. CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-7)
8. CSJ, SCL. SL3251-2018, radicado 56995. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota. [↑](#footnote-ref-8)
9. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 25-03-2009. Radicado 35606. M.P. Isaura Vargas Díaz reiterada en sentencia de 29-06-2016. Radicado 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena. [↑](#footnote-ref-9)
10. Sentencia T-320 de 21-06-2016. M.P. Alberto Rojas Ríos y SU-049 de 02-02-2017. M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-10)
11. Sentencia T -141 de 28-03-2016. M.P. Alejandro Cantillo Linares y SU-049 de 02-02-2017 M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-11)
12. CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-12)
13. *Ibídem*. [↑](#footnote-ref-13)
14. CSJ, SCL. Sentencia de 11-04-2018. SL1360-2018, radicado 53394. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-14)
15. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. Sentencia SL4213-2018. Radicación N.° 57341 del 05/09/2018. [↑](#footnote-ref-15)
16. CSJ SL, 10 agos.2004, rad. 21498, reiterada en la SL4213-2018 [↑](#footnote-ref-16)
17. Luz Stella Rendón Colorado, Martha Janed Blandón [↑](#footnote-ref-17)