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. : 66001-31-05-001-2016-00184-01

Demandante: Marcela María Puerta Agudelo

Demandado: Macroservicios Integrales y Fundación Hematológica de Colombia

Juzgado de Origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES / SOLIDARIDAD / CASOS EN QUE HAY LUGAR A ELLA / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA / NO INFRINGE LA LEY 50 DE 1990 LA SUPERACIÓN DEL TERMINO MÁXIMO DE UN AÑO SI ELLO OBEDECE A LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL FUERO DE MATERNIDAD.**

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, transitorias 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-. (…)

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. (..)

… 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. (…)

… 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 al verdadero empleador 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…

… se advierte que la permanencia y superación del término legal dispuesto para la contratación de la trabajadora en misión sobrepasó los 12 meses debido a su estado de gravidez y consecuencial asistencia a la maternidad, por lo que resulta justificable la permanencia de la demandante en las instalaciones de la Fundación Hematológica de Colombia, como trabajador en misión del empleador Macroservicios Integrales S.A.



**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 nueve (09) días del mes de abril de dos mil diecinueve (2019), siendo las nueve y treinta de la mañana (09:30 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 demandante contra la sentencia proferida el 15 de junio de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Marcela María Puerta Agudelo** contra **Macroservicios Integrales** y la **Fundación Hematológica de Colombia;** radicado 66001-31-05-001-2016-00184-01.

**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**

Marcela María Puerta Agudelo pretende que se declare que entre ella y la Fundación Hematológica de Colombia existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 29/05/2012 hasta el 18/12/2013, que terminó de manera discriminatoria por el empleador, pues se encontraba en estado de gravidez; en consecuencia, solicitó que se condene a la demandada al pago de la indemnización prevista en la Ley 361/97, se reintegre a su puesto de trabajo, se paguen los salarios dejados de percibir desde el 18/12/2013 hasta su reintegro, así como al pago de las prestaciones sociales y vacaciones durante dicho interregno, además pretendió la sanción moratoria. Por último, solicitó en cuanto a la indemnización de la Ley 361/97 que se condenara de manera solidaria a Macroservicios Integrales S.A.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* laboró a favor de la Fundación Hematológica Colombia desde el 29/05/2012 hasta el 18/12/2013, por intermedio de la empresa Macroservicios Integrales S.A.; *ii)* fue vinculada a través de un contrato de duración de obra o labor para desempeñarse como enfermera jefe; *iii)* el salario pactado fue de $1’252.800; *iv)* recibió órdenes por parte de la Fundación Hematológica Colombia y prestaba sus servicios en los turnos asignados por esta; *v)* desde el 11/09/2013 al 17/12/2013 disfrutó de una licencia de maternidad; *vi)* el 18/12/2013 fue terminado su contrato de trabajo, pese a que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, pues estaba iniciando su periodo de lactancia, sin que se obtuviera permiso del Ministerio del Trabajo.

En los fundamentos de derecho argumentó que en tanto el vínculo laboral ocurrió desde el 29/05/2012 hasta el 18/12/2013, se trasgredió el artículo 77 de la Ley 50/90, pues superó el término de los 6 meses, prorrogable por otros 6 meses dispuesto en el numeral 3º del aludido artículo, y en esa medida la Fundación Hematológica de Colombia es su verdadero empleador, y la codemandada respondería solidariamente por sus derechos laborales.

La **Fundación Hematológica de Colombia** se opuso a todas y cada una de las pretensiones por cuanto en ningún momento existió una relación laboral con la demandante, pues únicamente prestó sus servicios como trabajadora en misión enviada por Macroservicios Integrales S.A.; sociedad con la que suscribió un contrato para la prestación de servicios de intermediación.

Por otro lado, explicó que los servicios prestados por la demandante se prolongaron en el tiempo debido a su estado de gravidez, y una vez finalizado este también terminó el vínculo empleaticio por parte de su empleador Macroservicios Integrales S.A., pues para dicha época ya se había clausurado el vínculo comercial que sostenía la Fundación Hematológica de Colombia con Macroservicios Integrales S.A.; en ese sentido, propuso los medios de defensa que denominó “*inexistencia de contrato de trabajo”,* “*pago”,* “*compensación”,* “*prescripción”,* e “*inexistencia de solidaridad entre las empresas de servicios temporales y la empresa usuaria”,* entre otras.

Por su parte, **Macroservicios Integrales S.A.** también se opuso a las pretensiones, para lo cual explicó que la demandante fue su trabajadora, sin que la misma tuviera vínculo laboral alguno con la Fundación Hematológica de Colombia. Así, reprochó que ningún permiso requería para terminar el contrato con la demandante, porque ella no gozaba de estabilidad laboral reforzada alguna para el 18/12/2013, pues la licencia de maternidad había cesado el 10/12/2013; además, aclaró que el vínculo finalizó debido a que el contrato comercial de prestación de servicios temporales suscrito con la Fundación Hematológica de Colombia como empresa usuaria, había terminado el 06/02/2013, pues cesaron las causas que le dieron su origen, y si bien el contrato con la demandante perduró en el tiempo, ello únicamente fue como consecuencia de su fuero de maternidad, pese a que la causa de contratación había desaparecido.

Concretamente señaló que el 11/01/2012 suscribió con la codemandada un contrato de prestación de servicios temporales cuyo objeto principal consistía en el suministro de personal hábil e idóneo, por lo que Macroservicios Integrales S.A. contrató por obra o labor a la demandante el 29/05/2012 para desempeñarse como trabajadora en misión en la aludida fundación.

Para finalizar presentó las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia total de las obligaciones demandadas”,* “*pago”,* “*cobro de lo no debido”* y “*buena fe”.*

**2. Síntesis de la sentencia apelada**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira denegó las pretensiones para lo cual, en primer lugar explicó que el contrato realidad únicamente se configura en la medida en que la contratación del trabajador en misión no se compagine con las causales legales permitidas para esta clase de contratos o se exceda la temporalidad de la labor.

En ese sentido concluyó, por un lado que Macroservicios Integrales S.A. sí era una E.S.T. como se desprendía de su objeto social y, por otro lado que, si bien la contratación de la demandante como trabajadora en misión superó el término de 6 meses, prorrogado por otros 6, ello ocurrió como consecuencia de su estado de gestación que impedía prescindir de sus servicios hasta que terminará la estabilidad laboral reforzada que la amparaba.

Así, resaltó que Macroservicios Integrales S.A. envió en misión a la demandante para desempeñarse en la Fundación Hematológica de Colombia con ocasión a un contrato comercial suscrito entre ambas codemandadas, que finalizó en febrero de 2013, fecha en la que también terminaron todos los contratos de los trabajadores en misión, con excepción del vínculo establecido con la demandante por la razón ya expuesta, circunstancia que de ninguna manera desnaturaliza los contratos realizados; además, adujo que ninguna prueba se había allegado para desvirtuar los dichos de la testigo Katherine Castro que aseveró que la contratación de trabajadores en misión se originó por un incremento de la actividad de la fundación, causa legal para realizar este tipo de contrataciones.

Por otro lado, aclaró que la condición de madre gestante de ninguna manera otorgaba a la demandante, en caso de probarse, la indemnización contemplada en la Ley 361/1997, pues aquella únicamente aparece para trabajadores en situación de discapacidad; por el contrario, su situación estaba amparada por los artículo 239 a 241 del C.S.T.; además aclaró que los despidos ocurridos después de finalizada la licencia de maternidad, esto es, durante el periodo de lactancia no se encontraban amparados por la presunción contemplada en la normativa, y por ende correspondía a la demandante acreditar que su despido se dio con ocasión a la maternidad.

Así, adujo que la licencia de maternidad de la demandante finalizó el 17/12/2013, y que el día siguiente Macroservicios Integrales S.A. dio por terminado el contrato de obra o labor, por cuanto ya había terminado la causa generadora del mismo; por lo que correspondía a la demandante acreditar que era la maternidad la causante de tal finalización sin que lograra allegar prueba alguna en ese sentido, pues únicamente se acreditó que el contrato con la demandante finalizó debido a que ya había terminado la licencia de maternidad y no subsistía la causa de su contratación, pues ya había finalizado el contrato comercial suscrito entre Macroservicios Integrales S.A. y la Fundación Hematológica de Colombia, máxime que operó la confesión ficta en su contra pues no asistió a la audiencia del artículo 77 del C.P.L. y de la S.S.

Frente a la pretensión subsidiaria del artículo 65 del C.S.T. la juzgadora argumentó que tampoco había lugar a su condena, porque el contrato había terminado el 18/12/2013 y el día 26 del mismo mes y año se consignó en su cuenta bancaria la liquidación correspondiente.

**3. Síntesis del recurso de apelación**

Inconforme con la anterior determinación la demandante presentó recurso de apelación para lo cual argumentó que sí compareció a la audiencia del artículo 77 del C.P.L. y de la S.S. por lo que ninguna contumacia podía adscribirse en su contra. Por otro lado, reprochó que sí existió un contrato realidad, porque no se probó que el contrato entre Macroservicios S.A. y la Fundación Hematológica de Colombia hubiese ocurrido por un incremento en la producción, sin que los dichos de un testigo alcanzaran a suplir tal prueba, correspondiendo a la demandada acreditar dicha circunstancia.

**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 la Fundación Hematológica de Colombia atendió los parámetros de la Ley 50 de 1990, para contratar a la actora como trabajadora en misión a través de las E.S.T. Macroservicios Integrales S.A.?

(ii) Si la respuesta al anterior interrogante fuese negativa, ¿Debe responder solidariamente la EST respecto de las condenas que se profieran en contra de la Fundación Hematológica de Colombia?

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

(iv) De ser positiva la respuesta al anterior interrogante, ¿había lugar a reintegrar a la demandante y pagar la indemnización pretendida?

**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, transitorias 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 al verdadero empleador 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. Fundamento fáctico**

De manera liminar debe precisarse que según el certificado de existencia y representación legal de la sociedad Macroservicios Integrales S.A. su objeto social, consiste en “*la contratación del personal temporal para la prestación de servicios con terceros beneficiarios, permitiendo colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada de personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto a estas el carácter de empleador”* (fls. 58 a 64 c. 1). Actividad autorizada mediante resolución de funcionamiento No. “*1316 del Ministerio de la Protección Social” (fl. 84 c. 1).*

Lo anterior justifica la celebración del contrato comercial entre Macroservicios Integrales S.A. y la Fundación Hematológica de Colombia a través del cual la E.S.T. se compromete a “*colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de LA USUARIA mediante la prestación de los servicios consagrados en el Art. 77 de la ley 50 de 1.990 mediante trabajadores en misión que pertenecen a la nómina de la EST de acuerdo con las características convenidas y pactadas acordes con el volumen de trabajo y actividades a desarrollar y por el tiempo que sea necesario para llevar a cabo el objeto convenido, se desarrollará dicho contrato a través de órdenes de servicio específico”* (fl. 85 c. 1).

A su turno aparece el “*contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada”* (fl. 93 c. 1) suscrito entre Macroservicios Integrales S.A. y la demandante, en el que se estableció como hito inicial 29/05/2012 para desempeñarse como trabajadora en misión en la empresa usuaria Fundación Hematológica de Colombia, en cumplimiento de la “*orden de compra No: 08766002”* (ibíd.).

Por último, aparece la carta de “*terminación contrato por obra o labor contratada”* en la que Macroservicios finalizó el vínculo con la demandante el día 18/12/2013 (fl. 97 c. 1).

Del anterior derrotero probatorio se desprende que en efecto Macroservicios Integrales S.A. como Empresa de Servicios Temporales contrató los servicios de la demandante para desempeñarse como trabajadora en misión en la Fundación Hematológica de Colombia, para lo cual inició sus labores el 29/05/2012 y finalizaron el 18/12/2013, esto es, después de 18 meses de iniciadas sus actividades. Término que, en principio y a tono con lo expuesto en la demanda, evidenciaría que las codemandadas superaron el límite de 6 meses, prorrogable por otros 6 meses, para remitir a Marcela María Puerta Agudelo como trabajadora en misión a una empresa usuaria, pues tal extremo final se alcanzó el 29/05/2013.

No obstante lo anterior, auscultado en detalle el caudal probatorio, obra el interrogatorio de parte de la demandante en el que admitió que en el mes de noviembre de 2012 informó a la Fundación Hematológica de Colombia su estado de gravidez (fl. 396 cd, c. 1), que finalizó el 11/09/2013 como se desprende del certificado de nacido vivo (fl. 174 c. 1), y en consecuencia surgió el derecho a la licencia de maternidad (98 días) que finalizó el 17/12/2013, tal como se acredita con el certificado de licencia de maternidad expedido por la E.P.S. (fl. 171 c. 1).

Puestas de ese modo las cosas, se advierte que el término inicial de los 6 meses contemplados en el numeral 3º del art. 77 de la Ley 50/90, transcurrieron entre el 29/05/2012 hasta el 29/11/2012, último mes en el que la demandante informó a su empleador su estado de gravidez; conocimiento que en esa medida implicaba no solo la prolongación de su estadía por otros 6 meses, que se alcanzaron el 29/05/2013, de conformidad con la Ley 50/90, sino también la permanencia del vínculo laboral hasta que cesará dicha maternidad, como ocurrió el 11/09/2013, día de nacimiento del descendiente de la demandante; pero como dicho hecho de trascendental importancia implicó la protección a la maternidad, entonces la continuidad del contrato de trabajo debía permanecer hasta que cesará dicha protección, esto es, hasta el último día de incapacidad por licencia de maternidad otorgada por la E.P.S. de la demandante, el 17/12/2013.

En conclusión se advierte que la permanencia y superación del término legal dispuesto para la contratación de la trabajadora en misión sobrepasó los 12 meses debido a su estado de gravidez y consecuencial asistencia a la maternidad, por lo que resulta justificable la permanencia de la demandante en las instalaciones de la Fundación Hematológica de Colombia, como trabajador en misión del empleador Macroservicios Integrales S.A. y en esa medida fracasa la pretensión principal de la demanda, como fue concluido en primera instancia; pues la trasgresión a la superación del término dispuesto en el numeral 3º del art. 77 de la Ley 50/90 ocurrió como consecuencia de la protección a la mujer en estado de embarazo; amparo constitucional que supera cualquier hito restrictivo en la Ley 50/90, pues en este caso, a los demandados les era exigible la protección constitucional de la mujer como gestora de vida (art. 43 C.P. y art. 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), que cede a la norma legal, num. 3º del art. 77 de la Ley 50/90.

Ahora bien, de cara al recurso de apelación es preciso memorar, en primer lugar, que los fundamentos de derecho del libelo genitor se circunscribieron a recriminar que las codemandadas habían superado los términos legales para contratar a un trabajador en misión, pues la demandante había prestado sus servicios por un término de 18 meses (fls. 42 a 48 c. 1), aspecto que ninguna consecuencia podía aparejar para las codemandadas al estar su actuar conforme a la constitución, norma que prima sobre la legal.

No obstante lo anterior, los argumentos contenidos en la alzada están orientados a reprochar que las codemandadas no acreditaron la causa de la contratación de la demandante, esto es, el aumento de la producción; argumentos que para la Sala aparecen como novedosos en la contienda, y por ello, su análisis quebrantaría los pilares fundamentales de defensa, contradicción, buena fe y lealtad procesal, pues implicaría una reforma extemporánea de la demanda, en tanto la ausencia de acreditación del aumento de la producción como hecho causante del vínculo laboral, fue ajeno al libelo genitor y por ello, de ninguna manera podría ser estudiado ahora por esta Colegiatura.

En ese sentido se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al enseñar que la relación jurídico procesal debe quedar delimitada desde el inicio de la contienda y por ello, “*el demandante al elaborar su demanda laboral debe ser cuidadoso no sólo al formular las pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la* causa petendi. *Si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, en desarrollo de la facultad* extrapetita, *a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, no puede ese mismo funcionario, ni ningún otro, corregir el rumbo del  proceso trazado por el accionante, alterando la causa* petendi *en que éste fincó su acción”[[3]](#footnote-3).*

Corolario de lo anterior, a todas luces aparece como inaceptable en segunda instancia la alusión a hechos nuevos en la controversia, por lo que se releva esta Colegiatura de su análisis.

En segundo lugar, en torno a los argumentos tendientes a desvirtuar la contumacia de la demandante, los mismos en nada contribuyen a cambiar el rumbo de la providencia, pues ninguna decisión ahora se fundamentó en los efectos de la citada institución procesal.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se confirmará la decisión recurrida. Costas en esta instancia a cargo de la demandante al fracasar la apelación.

**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 15 de junio de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Marcela María Puerta Agudelo** contra **Macroservicios Integrales S.A.** y la **Fundación Hematológica de Colombia.**

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a la parte actora y a favor de las codemandadas.

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

 Ausencia justificada

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

 Magistrado Magistrado

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. Sent. Cas. Lab. de 10 de marzo de 1998, Exp. No. 10439. [↑](#footnote-ref-3)