

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL3520-2018

Radicación n.º 69399

Acta 30

Bogotá, D. C., quince (15) de agosto de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso LABOR EMPRESARIAL SOCIEDAD S.A. contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 20 de agosto de 2014, en el proceso que EINER MORALES SALGADO adelanta contra la FÁBRICA DE BOLSAS DE PAPEL UNIBOL S.A. y la empresa recurrente.

#### ANTECEDENTES

Einer Morales Salgado demandó a la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. y a Labor Empresarial S.A., a fin de que se declarara: (i) que «tiene la calidad de limitado físico»; (ii) que las compañías codemandadas son «empleadores solidariamente responsables», y (iii) que fue despedido el 10 de junio de 2010 sin autorización de la oficina del trabajo, por tanto, que tal acto es ineficaz. En consecuencia, reclamó el reintegro al cargo que desempeñaba al tiempo del despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de recibir, debidamente reajustados y las cotizaciones a salud y pensión.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que desde el 30 de enero de 2008 hasta el 20 de junio de 2009 celebró contrato de trabajo a término fijo con la compañía Tempocosta Ltda., para desarrollar el cargo de Instrumentista Industrial en la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A.; que el 13 de mayo de 2008 sufrió un accidente de trabajo en las dependencias y bajo las órdenes de esta empresa «cuando se produjo un desacoplo involuntario de una manguera de aire ocasionándole una caída que le produjo una contusión en la rodilla izquierda» y que se sometió a las valoraciones médicas, exámenes y procedimientos descritos en la demanda.

Relató que el 22 de agosto de 2008, su médico tratante emitió concepto de aptitud laboral y dispuso su reintegro con ciertas recomendaciones; que del 7 de noviembre de 2008 al 11 de marzo de 2009 se expidieron incapacidades en su favor debido a una cirugía de reconstrucción de rodilla que se le practicó; que el «5 de marzo de 2009» su médico laboral, nuevamente determinó su aptitud laboral y su reintegro con ciertas recomendaciones; que el 25 de marzo de 2009 fue incapacitado por 20 días, luego de los cuales se recomendó su reintegro con restricciones; que el 7 de mayo de 2009 la junta médica de la ARL Colpatria lo valoró y expidió nuevas recomendaciones, y que el 20 de junio de 2009 la empresa Tempocosta Ltda. lo desvinculó.

Relató que el 6 de julio de 2009 ingresó nuevamente a la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A., pero esta vez por intermedio de la empresa de servicios temporales Laboral Empresarial S.A., para desempeñar el mismo cargo; que el 24 de agosto de 2009 su médico laboral emitió concepto de aptitud laboral y dispuso su reintegro con recomendaciones; que mediante dictamen

n.º 8849 de 13 de noviembre de 2009 la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico le dictaminó una pérdida de capacidad laboral de origen laboral del 11.95%, porcentaje que se incrementó al 15.65% por la Junta Nacional a través de dictamen n.º 72429667 de 28 de abril de 2010, con fecha de estructuración 15 de septiembre de 2009.

Agregó que en virtud de lo anterior es «un limitado físico» y, sin embargo, el 10 de junio de 2010 fue despedido por las empresas demandadas.

La Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos manifestó que el demandante se vinculó como trabajador en misión desde el 10 de enero hasta el 20 de enero de 2006 (17 días) y desde el 30 de enero de 2008 hasta el 20 de junio de 2009 con la empresa de servicios temporales Tempocosta Ltda., para ocupar el empleo de Instrumentista Industrial; aclaró que si bien el 13 de mayo de 2008 tuvo un accidente de trabajo, «existen muchas dudas si [aquel] ocurrió, pero en todo caso fue reportado como tal»; admitió que dio cumplimiento a la orden de reintegro con restricciones, y que la junta médica de la ARL expidió en favor del actor varias recomendaciones laborales.

Subrayó que a fin de proteger su estado de salud y continuar su relación laboral, el 6 de julio de 2009 vinculó al demandante a través de la empresa Labor Empresarial S.A.; aceptó la información relativa a los dictámenes de pérdida de capacidad laboral de las juntas regional y nacional de calificación de invalidez y, finalmente, señaló que el 10 de junio de 2010 terminó la labor contratada, pero que, en todo caso, al accionante se «le ofreció celebrar un contrato de trabajo directo con la empresa a lo que el demandante en principio estuvo de acuerdo, por lo que se le dieron unos días de descanso, y cuando se iba a legalizar su contratación el hoy demandante no aceptó».

Frente a los demás fundamentos fácticos aseguró no constarle o no ser ciertos y, en su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones y prescripción.

A su turno, Labor Empresarial S.A. también se opuso al éxito de las pretensiones. En cuanto a los hechos, sostuvo no constarle ninguno o, en su defecto, no ser ciertos. En su defensa, planteó, en síntesis, que vinculó al demandante mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada, desde el 6 de julio de 2009 hasta el 10 de junio de 2010, para prestar sus servicios como trabajador en misión al servicio de la empresa Unibol S.A.; que, adicionalmente, el contrato concluyó por solicitud directa de la usuaria del servicio, de modo que no debía adelantarse autorización ante la oficina del trabajo, y que el 5 de mayo de 2010 el actor fue trasladado de puesto de trabajo para dar cumplimiento a las recomendaciones de la ARL Colpatria. Propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, prescripción, carencia de acción, buena fe, pago, cobro de lo no debido y la genérica.

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad con conocimiento en asuntos laborales, a través de fallo de 9 de diciembre de 2013, resolvió:

**PRIMERO:** Declarar que el despido de que fue objeto el señor Einer Morales Salgado por parte de la empresa Labor Empresarial S.A. es ineficaz.

**SEGUNDO:** Ordenar el reintegro del señor Einer Morales Salgado en las condiciones que venía laborando o en su defecto en mejores dependiendo de su pérdida de capacidad laboral. Ello a cargo de la empresa Labor Empresarial S.A.

TERCERO: Condenar a la empresa Labor Empresarial S.A. al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social a favor del señor Einer Morales Salgado dejados de cancelar desde la fecha de su desvinculación hasta que se haga efectivo lo ordenado en esta providencia, con los reajustes legales y convencionales a que haya lugar.

CUARTO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada Labor Empresarial S.A.(...).

QUINTO: Absolver a la empresa Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra.

En la misma audiencia, adicionó su decisión frente a la excepción de prescripción propuesta por la accionada, para declararla no probada; así mismo, condenó en costas a la parte demandante y en favor de la empresa Unibol S.A.

#### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpusieron Labor Empresarial Sociedad S.A. y el promotor del juicio, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, mediante la sentencia recurrida en casación, confirmó el fallo impugnado.

En sustento, determinó que los problemas jurídicos que debía dilucidar se circunscribían a establecer, primero, si era procedente el reintegro del actor a la luz de la Ley 361 de 1997; y segundo, si el accionante debía ser reinstalado en la empresa Unibol S.A.

Adelantó que su tesis consistiría en que Morales Salgado sí cumple con los requisitos consagrados en la Ley 361 de 1997 para obtener el reintegro laboral, el cual corre a cargo de la empresa Labor Empresarial S.A. por ser su verdadero empleador.

Dio por probados los siguientes hechos: (i) el actor celebró entre el 30 de enero de 2008 y el 14 de junio de 2009 un contrato de trabajo con la empresa Tempocosta S.A.; (ii) el 13 de mayo de 2008 sufrió un accidente de trabajo en las dependencias de la empresa Unibol S.A. cuando se encontraba ejecutando actividades como trabajador en misión; (iii) el 6 de julio de 2009 suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con la empresa de servicios temporales convocada para ocupar el empleo de Instrumentista Industrial; (iv) la Junta de Calificación Nacional de Invalidez le dictaminó una pérdida de capacidad laboral equivalente al 15.65%, de origen laboral, estructurada el 15 de septiembre de 2009; (v) el 10 de junio de 2010 la compañía Labor Empresarial S.A. le comunicó la terminación de su contrato de trabajo por finalización de las labores contratadas.

Con base en estas premisas fácticas, resolvió los problemas jurídicos prefijados, así:

##### 1. Derecho al reintegro con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Destacó que en virtud del artículo 54 de la Constitución Política el Estado tenía la obligación de propiciar el empleo de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos un trabajo acorde con su estado de salud. Sostuvo que en desarrollo de ese precepto se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se proscribió el despido de las personas en situación de discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.

Destacó que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional la estabilidad laboral reforzada de los «disminuidos físicos» es aplicable a los contratos de trabajo de duración

específica.

Aludió, así mismo, a los grados de limitación previstos en el artículo 7.º del Decreto 2466 de 2001 y a la sentencia CSJ SL 28 ag. 2012, rad. 39207, para indicar que en el expediente se encontraba probado que el demandante padece de una «disminución física», situación que era conocida por la empresa Labor Empresarial S.A. al momento del despido, dado que la Junta de Calificación de Invalidez le dictaminó el 28 de abril de 2010 una pérdida de capacidad laboral en un porcentaje equivalente al 15.65%. Añadió que lo anterior se corroboró con las recomendaciones que su empleadora le comunicó a fin de proceder al cambio de puesto de trabajo, tal como de ello da cuenta el acta de folio 170, el certificado de aptitud laboral de folios 162 y 163 y, además, del hecho de que así lo aceptaron las accionadas al manifestar que conocían su estado de salud y las recomendaciones emitidas al respecto.

Señaló que, por ello, la terminación del contrato de trabajo obedeció a esa discapacidad «máxime cuando en la carta de finalización del contrato de trabajo a pesar de haberse aducido una presunta causa objetiva como es la finalización de la obra contratada, tal manifestación quedó en una mera afirmación sin un soporte probatorio». Agregó que la misma accionada Unibol S.A., al contestar la demanda indicó expresamente que ofreció un contrato directo al actor, «lo cual deja en evidencia que el cargo o la labor que desempeñaba sí continuó vigente en la empresa usuaria».

Luego, puntualizó que la falta de un carné no desvirtuaba su calidad de persona con discapacidad, la cual sí se encontraba acreditada con el dictamen de pérdida de capacidad laboral; y finalmente, concluyó que al haberse reunidos los presupuestos para calificar al demandante como «disminuido físico», sumado a que se le dio por terminado su contrato de trabajo sin autorización de la oficina del trabajo, se imponía garantizar su estabilidad laboral.

## 2. Demandado obligado a efectuar el reintegro

En cuanto a este motivo de impugnación, planteado por el demandante y la accionada Labor Empresarial S.A., a fin de que se dispusiera el reintegro en la empresa Unibol S.A., lo descartó.

Para ello, señaló que no era procedente equiparar a las empresas de servicios temporales con el contratista independiente, dado que ambas figuras son diferentes. En esa dirección, adujo que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo sí contemplo la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista cuando las actividades de uno y otro son similares.

A continuación, tras reproducir un pasaje de la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 1997 y exponer algunas distinciones entre las empresas de servicios temporales y el contratista independiente, expresó:

Por ende, atendiendo a este precedente jurisprudencial, no le asiste razón a los apelantes en este tópico dado que la demandada Labor Empresarial S.A. es una empresa de servicios temporales y por ende de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1433 de 1983 estas empresas están facultadas para contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para el desarrollo de sus actividades ordinarias, inherentes o conexas, por medio de personas naturales contratadas directamente por dichas empresas, las cuales asumen el carácter de empleadores o verdaderos patrones, no pudiéndose aplicar entonces la alegada solidaridad por el ejercicio de actividades conexas, la cual, se repite, solo es aplicable en tratándose de contratistas independientes.

RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso Labor Empresarial S.A., lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

### ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que esta Sala case el fallo impugnado, a fin de que en sede de instancia revoque el de primer grado y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones de la demanda.

En subsidio, solicita la casación parcial de la sentencia recurrida en cuanto absolvió a la empresa Unibol S.A. y condenó únicamente a Labor Empresarial S.A. En instancia, pide la revocatoria de las condenas proferidas por el juez a quo, se declare a Unibol S.A. como usuario ficticio y verdadero empleador, obligado por tanto a reintegrar al demandante.

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica. La Corte analizará conjuntamente las dos primeras acusaciones; la tercera lo será por separado.

### CARGO PRIMERO

Por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, le atribuye a la sentencia recurrida la violación de los artículos 1.º, 5.º y 26 de la Ley 361 de 1997, 1.º de la Ley 762 de 2002, 137 del Decreto 19 de 2012, 48 y 54 de la Constitución Política y 7.º del Decreto 2463 de 2001, lo cual condujo a aplicar indebidamente los artículos 19, 22, 23, 37, 39, 45, 47, 56, 62, 186, 249, 306 y 307 del Código Sustantivo del Trabajo, 1.º de la Ley 52 de 1975 y 22 de la Ley 100 de 1993.

Critica al Tribunal por haber considerado que la sola circunstancia de tener una pérdida de capacidad laboral equivalente al 15.65% da derecho al reintegro, al margen de si el contrato de trabajo finalizó por una razón objetiva como lo es la terminación de la obra para la que se contrató. En tal dirección, señala que de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la autorización de la oficina del trabajo se requiere siempre que el despido sea motivado única y exclusivamente en la limitación física, sensorial o psíquica del trabajador y no cuando la extinción del vínculo obedece a razones objetivas «como las que se configuran con ocasión de un modo de terminación del contrato de trabajo».

Con fundamento en la sentencia CSJ SL, 14 nov. 2012, rad. 37812, asegura que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagró una presunción de despido discriminatorio en tanto que su propósito fue el de proporcionar una adecuada protección a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta y el de lograr su rehabilitación e integración social, «de tal manera que el referido artículo 26 prohibió la terminación del contrato de trabajo siempre que la causa eficiente de dicha terminación sea la limitación física, sensorial o psíquica del trabajador».

Por lo anterior, afirma que el Tribunal cometió un error, pues al dar por sentado que la empresa adujo una causa objetiva para la culminación del vínculo, como lo es la terminación de la labor contratada, no podía deducir que la finalización del contrato obedeció a la discapacidad del demandante. En ese sentido, recuerda que la Ley 361 de 1997 «exige la configuración imprescindible del nexo causal entre el despido y la limitación».

### RÉPLICA

Al oponerse a la prosperidad del cargo, el demandante manifiesta que al darse por establecido

que contaba con una pérdida de capacidad laboral del 15.65%, debió acudir a la oficina del trabajo, con mayor razón si existía una causal de terminación de la relación laboral. En sustento de ello, cita un extracto de la sentencia CSJ SL, 13 mar. 2013, rad. 41380, para afirmar que la autorización debe agotarse a condición de que el trabajador posea una discapacidad y este hecho sea conocido por el empleador.

A su lado, la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. asevera que si bien suscribe el argumento de la recurrente en el sentido que la terminación de la labor contratada es una causa objetiva y eficiente, disiente del alcance subsidiario de la impugnación, dado que, en primer lugar, el contrato de prestación de servicios de suministro de trabajadores en misión nunca fue objeto de cuestionamiento; en segundo término, el contrato celebrado entre el demandante y Labor Empresarial S.A. del 6 de julio de 2009 al 10 de junio de 2010, tuvo una duración inferior a 1 año -11 meses y 5 días-; en tercer lugar, la calificación de pérdida de capacidad laboral fue conocida el 28 de abril de 2010 por la EST y, por último, la decisión de terminación del contrato fue comunicada por la EST.

## CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, le atribuye a la sentencia impugnada la aplicación indebida de los artículos 7.º y 8.º del Decreto 2351 de 1991, 19, 22, 23, 37, 39, 45, 47, 56, 62, 186, 249, 306 y 307 del Código Sustantivo del Trabajo, 1.º de la Ley 52 de 1975, 22 de la Ley 100 de 1993, 1.º, 5.º y 26 de la Ley 361 de 1997, 1.º de la Ley 762 de 2002, 1374 del Decreto 19 de 2012, 48 y 54 de la Constitución Política y 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Asevera que la infracción legal enunciada fue consecuencia de los siguientes errores de facto:

Dar por demostrado, sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la discapacidad del demandante.

2. No dar por demostrado, estándolo, que la causa objetiva de la terminación de la relación laboral del demandante con mi prohijada obedeció a que dejó de subsistir la causa que le dio origen en virtud de que la usuaria así lo determinó por el tiempo estrictamente necesario solicitado por ésta (sic).

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que a pesar de que la Empresa Labor Empresarial S.A. adujo una causa objetiva como es la finalización de la obra contratada, tal manifestación quedó en una mera afirmación sin un soporte probatorio.

4. No dar por demostrado, estándolo, que la actividad para la cual había sido contratado el demandante había sido para atender “la colaboración de manera temporal, con ocasión de nuevas políticas organizacionales adoptadas por la empresa en ejercicio del plan de expansión y adecuación de la misma frente a las normas implementadas en el desarrollo de la hc de empresa usuaria UNIBOL S.A.”.

5. No dar por demostrado, estándolo, que la contratación del demandante se encontraba sujeta a la culminación del referido plan implementado por la empresa usuaria UNIBOL S.A.

6. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa UNIBOL S.A., confesó que el 10 de junio de 2010 se finalizó el contrato con la empresa de servicios temporales y que en esa misma fecha se terminó el contrato temporal con el demandante por finalización de la labor contratada.

7. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante “tuvo un contrato como trabajador en misión con la EST Tempocosta, del 10 de enero de 2006 al 30 de enero de 2006, por 17 días en total” y que posteriormente “tuvo un nuevo contrato con Tempocosta a partir del 30 de enero de 2008 hasta el 20 de junio de 2009, tal como lo dice la demanda”.

8. No dar por demostrado, estándolo, que el señor Einer Morales fue contratado inicialmente por Unibol S.A. a través de la EST Tempocosta por un término de un año, 4 meses y 20 días.

9. No dar por demostrado, estándolo, que durante la relación laboral con Tempocosta el actor se desempeñó en el cargo de instrumentista industrial.

10. No dar por demostrado, estándolo, que una vez se terminó el contrato con Tempocosta el 14 de junio de 2009, el 6 de julio de 2009 la empresa Unibol S.A. acudió a la misma figura de intermediación laboral para contratar al demandante en el mismo cargo que se encontraba desempeñando, esto es, instrumentista industrial por un período de 11 meses y 4 días más.

11. No dar por demostrado, estándolo, que el cargo de instrumentista industrial desempeñado por el demandante era un cargo de carácter permanente porque no de otra forma la empresa usuaria Unibol S.A. habría requerido sus servicios por más de 2 años, 4 meses y 11 días.

12. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa Unibol S.A. acudió a una contratación fraudulenta de intermediación laboral para contratar al demandante por un periodo de 2 años, 4 meses y 11 días.

13. No dar por demostrado, estándolo, que desde la demanda introductoria el demandante solicitó: “Que las dos empresas demandadas sean declaradas empleadores solidariamente responsables respecto de las peticiones del accionante».

Asegura que los yerros de hecho relacionados se originaron a raíz de la errada valoración de la demanda, la carta de terminación del contrato de trabajo, el contrato de trabajo por obra o labor contratada y la contestación al escrito inicial de Unibol S.A.

En desarrollo de su embate, acusa al Tribunal por haber valorado equivocadamente la carta de terminación del contrato de trabajo, en la medida que allí se acredita que el vínculo laboral finalizó porque dejó de subsistir la causa que dio origen al contrato «en virtud de que la usuaria así lo determinó por el tiempo estrictamente necesario solicitado por ella».

Se remite al contrato de trabajo con el fin de demostrar que su objeto consistía en «la colaboración de manera temporal, con ocasión de nuevas políticas organizacionales adoptadas por la empresa en ejercicio del plan de expansión y adecuación de la misma frente a las normas implementadas en el desarrollo de la hc de empresa usuaria UNIBOL S.A.», de tal suerte que la contratación del demandante estaba circunscrita a la culminación del referido plan.

Sostiene que estos hechos fueron reafirmados en la contestación de la demanda de Unibol S.A., empresa que enfáticamente manifestó que el 10 de junio de 2010 terminó el contrato con la empresa de servicios temporales, y que, en esa misma fecha, «se terminó el contrato temporal con el demandante por finalización de la labor contratada pero que la empresa usuaria le ofreció celebrar un contrato de trabajo directo con la empresa a lo que el demandante en principio estuvo de acuerdo, por lo que se le dieron unos días de descanso, y cuando se iba a legalizar su contratación el hoy demandante no aceptó, motivo por el cual no fue posible hacer efectivo el nuevo contrato». Arguye que lo anterior, antes de validar la condena, demuestra que la extinción

de la relación de trabajo obedeció a una causa objetiva.

Por otro lado, subraya que en la contestación también se afirmó que el demandante «tuvo un contrato como trabajador en misión con la EST Tempocosta, del 10 de enero de 2006 al 30 de enero de 2006, por 17 días en total» y que, posteriormente, «tuvo un nuevo contrato con Tempocosta a partir del 30 de enero de 2008 hasta el 20 de junio de 2009», de lo que se deduce que fue vinculado inicialmente por un lapso de 1 año y 4 meses.

Así mismo, sostiene que en esa pieza procesal se adujo que la prórroga del contrato de trabajo obedeció a que el actor se encontraba incapacitado, lo que conjugado a las aseveraciones contenidas en la demanda inicial, permitía inferir que: «(i) no es cierto que la no terminación del contrato temporal con Tempocosta obedeció al accidente de trabajo que lo mantuvo incapacitado, porque si el accidente de trabajo se produjo el 13 de mayo de 2008, para ese momento ya se había superado los 12 meses de contratación; (ii) una vez se terminó el contrato con Tempocosta el 14 de junio de 2009, el 6 de julio de 2009 la empresa Unibol S.A. acudió a la misma figura de intermediación laboral para contratar al demandante en el mismo cargo que se encontraba desempeñando, esto es, instrumentista industrial por un periodo de 11 meses y 4 días más y (iii) el cargo de instrumentista industrial desempeñado por el demandante era un cargo de carácter permanente porque no de otra forma la empresa Usuaría Unibol habría requerido sus servicios por más de 2 años, 4 meses y 11 días, por lo que es claro que la empresa Unibol S.A. acudió a una contratación fraudulenta de intermediación laboral para contratar al demandante».

Corolario de lo precedente, asegura que el juez plural erró al no declarar la existencia de una relación laboral directa con la empresa Unibol S.A.

## RÉPLICA

El accionante aduce que la compañía tenía pleno conocimiento del accidente de trabajo que sufrió el 13 de mayo de 2008 en las instalaciones de la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A., aspecto que está acreditado con los folios 30 a 41 del cuaderno principal. También con la documental de folios 44 a 53, en la que reposa el concepto de reintegro y aptitud laboral, el dictamen de la junta regional, entre otros.

Arguye así mismo, que la empresa confesó en la contestación de la demanda (hechos 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 14, 16 y 31) aspectos relativos al accidente de trabajo, las recomendaciones laborales e incapacidades expedidas y que no se obtuvo autorización de la oficina del trabajo.

Por su lado, la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. se resistió a la prosperidad del cargo. Argumentó que los errores de hecho carecen de asidero, habida cuenta que nunca se discutió que la vinculación comercial con la usuaria fuese ilegal o que la operación de la EST fuese irregular. Además, insiste en que la vinculación del trabajador en misión no excedió el año dado que el contrato transcurrió desde el 6 de julio de 2009 hasta el 10 de junio de 2010, por tanto, no puede ser considerado como una usuaria ficticia ni menos declararse una responsabilidad solidaria.

## CONSIDERACIONES

**1.** No son objeto de discusión las siguientes premisas fácticas: (i) que entre el 30 de enero de 2008 y el 14 de junio de 2009 el actor celebró un contrato de trabajo con la EST Tempocosta Ltda. para desarrollar actividades misionales de Instrumentista en las instalaciones de la empresa Unibol S.A.; (ii) que el 13 de mayo de 2008 sufrió un accidente de trabajo en las dependencias de la empresa cliente; (iii) que el 6 de julio de 2009 suscribió un contrato de trabajo por duración

de la obra o labor contratada con la EST Labor Empresarial S.A., para ocupar el empleo de Instrumentista en las dependencias de la misma empresa usuaria Unibol S.A.; (iv) que la Junta de Calificación Nacional de Invalidez le dictaminó una pérdida de capacidad laboral equivalente al 15.65%, de origen laboral, estructurada el 15 de septiembre de 2009, y (v) que el 10 de junio de 2010 la compañía Labor Empresarial S.A. le comunicó la terminación de su contrato de trabajo por finalización de las labores contratadas.

2. En cuanto al discurso de la recurrente, ciertamente esta Sala comparte sus argumentos referidos a que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, léase por tales aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en reciente sentencia CSJ SL1360-2018 esta Sala precisó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:

[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que 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.

[...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de **la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.**

De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad

laboral frente a un trabajo inexistente.

En este asunto, ocurre que el Colegiado de instancia, a pesar de haber reflexionado sobre este punto, encontró en el expediente que la supuesta terminación de la labor contratada fue un pretexto falso utilizado por la EST accionada para rescindir el vínculo laboral, dado que la materia de trabajo, esto es, la labor contratada, nunca dejó de existir, por dos razones claves: (i) la empresa no lo demostró por lo que «tal manifestación quedó en una mera afirmación sin un soporte probatorio» y, adicionalmente, (ii) le ofreció al demandante celebrar un contrato de trabajo directo con ella.

En estas condiciones, desde el punto de vista jurídico el Tribunal no cometió ningún error, puesto que nunca desconoció que la finalización de la labor contratada fuese una causa objetiva y eficiente de terminación de esta clase de contrato. Lo que advirtió fue que ese motivo alegado por la empleadora era una excusa para prescindir de los servicios del demandante, ya que las tareas contratadas aún subsistían al interior de la empresa usuaria.

A pesar de lo anterior, la recurrente se concentró en demostrar con base en el contrato de trabajo, la carta de terminación del mismo y la contestación de la demanda, que el vínculo laboral terminó por finalización de la labor, con lo que dejó libre de ataque el soporte principal de la sentencia según el cual no se acreditó la efectiva terminación de las tareas contratadas.

Con todo, sobre el punto, la Sala comparte esta reflexión del juez de segundo nivel puesto que así como al demandante le corresponde demostrar los fundamentos fácticos de sus pretensiones, a la parte demandada le concierne hacer lo propio frente a los hechos soporte de sus excepciones, de tal manera que si se alega la terminación de la obra, lo apropiado es aportar la documentación que lo acredite. Lo anterior, además, hace justicia al hecho de que la empresa en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas.

3. Finalmente, la impugnante, desde un ángulo diferente, se esfuerza en demostrar el uso fraudulento de la figura del servicio temporal por parte Unibol S.A., dado que esta empresa excedió el límite máximo de 6 meses, prorrogables por otros 6 en la contratación de esa específica necesidad. Esto, con el objetivo de atribuir responsabilidad directa y exclusiva a la empresa usuaria.

Sin embargo, este argumento, como se explicará más adelante, no tiene el alcance de exonerarla de su responsabilidad sino de compartirla con su empresa cliente, habida cuenta que con arreglo a la jurisprudencia de esta Sala, el evento descrito da lugar a una responsabilidad solidaria de la compañía usuaria y la empresa de servicios temporales, en la cual la primera funge como verdadero empleador del trabajador que, para todos los efectos, se entiende vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido; y la segunda como simple intermediario, que, al no manifestar su calidad de tal, entra a responder in solidum por las obligaciones laborales de conformidad con el numeral 3.º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

Corolario de lo anterior, los cargos son infundados.

### CARGO TERCERO

Por la vía directa, en el concepto de infracción directa, imputa a la sentencia fustigada la transgresión de los artículos 6.º del Decreto 4369 de 2006 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual condujo a la aplicación indebida de los artículos 1.º, 5.º y 26 de la Ley 361 de

1997, 1.º de la Ley 762 de 2002, 137 del Decreto 19 de 2012, 48 y 54 de la Constitución Política, 7.º del Decreto 2463 de 2001, 19, 22, 23, 37, 39, 45, 47, 56, 62, 186, 249, 306 y 307 del Código Sustantivo del Trabajo, 1.º de la Ley 52 de 1975 y 22 de la Ley 100 de 1993.

En sustento de esta acusación, puntualiza que si bien es cierto que la responsabilidad de las empresas de servicios temporales es distinta de la prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, también lo es que jurisprudencialmente se ha considerado que la infracción del plazo máximo permitido para la contratación de servicios temporales implica reputar a la EST como un empleador aparente y simple intermediario que oculta su calidad de tal, y a la empresa usuaria como verdadero empleador.

En ese sentido, transcribe el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006 a fin de poner de relieve en cuáles casos y con qué límites se admite la contratación con las empresas de servicios temporales.

Esgrime que a partir de los hechos que dio por acreditados el Tribunal debió concluirse que después de cumplirse el plazo de 6 meses, prorrogables por igual término, durante el cual el demandante fue contratado para el empleo de Instrumentista, se presentó una violación legal, por tanto, debieron aplicarse las consecuencias contra la empresa usuaria. En soporte de lo anterior, cita in extenso el fallo CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, reiterado por esta Corte en CSJ SL, 22 feb. 2006, rad. 25717, en el cual se determinó la existencia de una responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la temporal cuando se excede el término de 1 año en la contratación.

## RÉPLICA

El actor se limita a afirmar que la violación a la ley sustancial debe ser ostensible y que tanto «el accidente y las recomendaciones que sobre el particular hizo la entidad correspondiente ocurrieron dentro de las instalaciones de la demandada y aquí fulminada».

El apoderado de la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. asevera que, en este asunto, no se superó el límite máximo legal de contratación con las empresas de servicios temporales y, en lo demás, acude a idénticos argumentos expuestos al oponerse a los cargos primero y segundo.

## CONSIDERACIONES

Al desatar el recurso de apelación que formularon el demandante y la EST Labor Empresarial S.A., orientado a que se condenara a la empresa usuaria, el Tribunal descartó su eventual responsabilidad bajo el argumento de que la «verdadera empleadora» y, por tanto, única obligada es la empresa de servicios temporales, reflexión que le llevó sin mayores razonamientos a abstenerse de considerar una eventual responsabilidad de la empresa cliente.

Tal abordaje jurídico resulta desacertado habida cuenta que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, es posible en determinadas circunstancias considerar a la empresa usuaria como verdadera empleadora y la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera. Ello, ocurriría cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como sería el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de 1 año.

En efecto, en la sentencia CSJ SL17025-2016, la Corte consideró:

El artículo 75 de la Ley 50 de 1990 resume el objeto de las empresas de servicios temporales en los siguientes términos:

**Artículo 71.** 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 éstas el carácter de empleador.

De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley.

Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber:

Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o 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 prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador.

Así las cosas, el Tribunal cometió una patente transgresión a la ley laboral al entender que la única llamada a asumir las obligaciones impuestas era la EST Labor Empresarial S.A. y, de esta forma, descartar de tajo la eventual responsabilidad jurídica que le cabía a la empresa usuaria.

Sin costas en casación dado que la acusación fue parcialmente fundada.

#### SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede de instancia, cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan 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 éstas (sic) el carácter de empleador».

Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a

disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.

Según el artículo 77 *ibidem*, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (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 prorrogable hasta por un periodo igual.

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinari».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.

La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. A su vez debe tenerse a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, que, al no manifestar su calidad de tal, está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella.

En torno al punto, cabe recordar nuevamente lo expuesto en la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997,

rad. 9435, la cual, a pesar del tiempo en que fue proferida, sigue siendo un hito en la materia:

Pero ésta (sic) irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad del la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación.

Descendiendo al caso, la Sala advierte que entre el 30 de enero de 2008 y el 14 de junio de 2009 (1 año, 4 meses y 13 días), y del 6 de julio de 2009 al 10 de junio de 2010 (11 meses y 4 días) el demandante en su calidad de trabajador en misión desarrolló la actividad de Instrumentista en las dependencias de Unibol S.A. La primera de las contrataciones se hizo a través de la EST Tempocosta Ltda. y la segunda por intermedio de Labor Empresarial S.A., tiempo que suma un total de 2 años, 3 meses y 17 días en la ejecución de un servicio puntual como lo es el de Instrumentista, lo que significa que hubo un notorio desbordamiento del tiempo máximo de 1 año permitido en su contratación, conforme lo previsto en el numeral 3.º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Cumple subrayar que la interrupción de 22 días en la vinculación laboral, así como la circunstancia de que la empresa usuaria haya cambiado a su proveedor para contratarlo o que en la última EST el servicio prestado no hubiese sobrepasado el término de 1 año, no afecta la continuidad del demandante, ni libera de responsabilidad a Unibol S.A., por las siguientes razones:

En primer término, atrás se indicó que luego de transcurridos 6 meses, prorrogables por otros 6, la empresa usuaria no puede «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio» (art. 6º D. 4369/2006), de manera que el cambio de proveedor en este asunto no enerva la prohibición de contratar el servicio temporal por más de 1 año.

En segundo término, en este asunto, la interrupción del servicio por 22 días no obedeció a razones objetivas o técnicas, originadas por la terminación de una necesidad empresarial transitoria y el inicio de otra distinta igualmente temporal, sino que estuvo orientada a burlar la ley, generando un quiebre ficticio en la continuidad de los servicios. En efecto, al dar respuesta al hecho 25 de la demanda inicial la empresa Unibol S.A. señaló que contrató al demandante para desempeñar la misma actividad; a su turno, el testigo Luis Carlos Heredia manifestó que al año 2013 el cargo de instrumentista todavía subsistía en la empres.

En estas condiciones, las actividades de instrumentista industrial desarrolladas por el actor no correspondían a labores temporales determinadas por circunstancias específicas, como un incremento ocasional de la cantidad de trabajo, sino que era un requerimiento permanente en la empresa usuaria que debía ser atendido con trabajadores directamente vinculados por ella.

Por lo demás, los quiebres temporales o interrupción en la continuidad de la prestación de los

servicios, a veces bajo el pretexto de enviar a los trabajadores a «vacaciones» para luego vincularlos a través de la misma u otra empresa de servicios temporales, es una práctica irregular inadmisibles y contraria a su dignidad. En efecto, la interrupción del servicio con el objeto de prolongar y sobrepasar fraudulentamente el término de 1 año, además de generar zozobra y angustia en el trabajador, tiene efectos adversos desde el punto de vista salarial y prestacional, el acceso a determinadas prestaciones a cargo del subsistema de salud, los aportes al sistema pensional, el acceso a beneficios del sistema de subsidio familiar, créditos, entre otros.

En tercer lugar, la Sala considera que la circunstancia de que en la última empresa de servicios temporales la vinculación no hubiese desbordado el término de 1 año, es incapaz de liberar de responsabilidad a Labor Empresarial S.A., dado que esta empresa era consciente de que, anteriormente, el accionante venía laborando en el cargo de instrumentista con Unibol S.A. En efecto, a folio 151 milita «solicitud de ingreso» a Labor Empresarial S.A., en la cual en un título denominado «última vinculación laboral», el actor escribió que a través de la EST Tempocosta Ltda. desempeñó el cargo de Instrumentista en la compañía Unibol S.A., desde el 31 de enero de 2008 hasta el 14 de junio de 2009.

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.

Sin que sean necesarias otras consideraciones, se modificará el fallo de primer grado para declarar que entre Einer Morales Salgado y la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. existió un contrato de trabajo desde el 30 de enero de 2008 hasta el 10 de junio de 2010; se confirmará la declaratoria de ineficacia del despido y la orden de reintegro pero a cargo de la empresa Unibol S.A., y se declarará solidariamente responsable de las obligaciones aquí contenidas a Labor Empresarial S.A.

Las costas de la primera instancia estarán a cargo de las compañías accionadas. Sin costas en la alzada.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida el 20 de agosto de 2014 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso ordinario laboral que EINER MORALES SALGADO adelanta contra la FÁBRICA DE BOLSAS DE PAPEL UNIBOL S.A. y LABOR EMPRESARIAL SOCIEDAD S.A. en cuanto se abstuvo de reconocer responsabilidad jurídica a la empresa Unibol S.A. frente a las condenas impuestas.

En sede de instancia, se MODIFICA íntegramente el fallo del juzgado, el cual para mayor claridad quedará así:

**PRIMERO:** Declarar que entre Einer Morales Salgado y la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. existió un contrato de trabajo ejecutado desde el 30 de enero de 2008 hasta el 10 de junio de 2010.

SEGUNDO: Declarar ineficaz el despido del demandante.

TERCERO: Condenar a la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. a reintegrarlo a un cargo igual o equivalente, compatible con su estado de salud, junto con el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir, debidamente indexados.

CUARTO: Condenar a la Fábrica de Bolsas de Papel Unibol S.A. a sufragar al subsistema de salud y pensión los aportes causados durante el tiempo en que el trabajador estuvo desvinculado.

QUINTO: Declarar solidariamente responsable de las obligaciones aquí contenidas a la empresa Labor Empresarial Sociedad S.A.

SEXTO: Declarar no probadas las excepciones propuestas por las empresas accionadas.

SÉPTIMO: Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

