

Señores:

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN- SALA QUINTA LABORAL

Magistrada Ponente: SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

seclabmed@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

Referencia: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.

Demandante: JORGE HERNAN LONDOÑO MAYA.

Demandados: EXTRAS S.A.S.

LOGÍSTICA TRANSPORTE SERVICIOS ASOCIADOS S.A.S.

Radicado: 05266-31-05-001-2020-00094-01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 19.395.114 expedida en Bogotá D.C., abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116 del C. S. de la Judicatura, obrando como apoderado de **EXTRAS S.A.S.**, en el proceso de la referencia, conforme a la personería reconocida, de manera comedida, en primer lugar, **REASUMO** el poder a mi conferido y, en segundo lugar formulo **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA** dentro del término legal previsto para ello, solicitando muy respetuosamente a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín **CONFIRMAR** la Sentencia de primera instancia No. 66 del 11 de septiembre de 2024 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado dentro del proceso referente, en los siguientes términos:

CAPÍTULO I - ACÁPITE PRELIMINAR **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONSONANCIA**

El principio de consonancia tiene como argumento principal que cualquier decisión a emitir como consecuencia de un recurso de apelación, deberá ir sujeta única y exclusivamente a los reparos elevados por la parte apelante, por lo tanto, en el caso de marras, tenemos que frente a la Sentencia de Primera Instancia No. No. 66 del 11 de septiembre de 2024 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, motivo por el cual, al tenor del artículo 66A del CPTSS se solicita al despacho, únicamente se pronuncie respecto del aspecto señalado en el recurso de apelación presentado oralmente por las partes recurrentes.

En este sentido, el Artículo 66A, expresa lo siguiente:

“ARTÍCULO 66-A. PRINCIPIO DE CONSONANCIA. *La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.*” (Subrayado y negrita por fuera del texto original)

Como lo ha aclarado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el Principio de Consonancia implica:

“(…) que el juez de segundo grado debe estar sujeto a las materias específicas y debidamente sustentadas en la apelación que se haga contra la decisión primigenia. Bajo esta lógica, el juzgador no tiene competencia para resolver otros aspectos ajenos a la relación jurídico procesal, sino estrictamente aquellos controvertidos por las partes en el recurso vertical. La Corte ha precisado que con la referida restricción el legislador quiso focalizar la actividad jurisdiccional y materializar el objetivo de simplificación de trámite y celeridad pretendido en la Ley 712 de 2001, por lo que las partes están obligadas a concretar con exactitud los motivos por los que se apartan de la decisión judicial.”

De lo anterior, se tiene entonces que, cuando se hace uso del recurso de apelación, si bien el superior se encargará de examinar toda la Litis, su decisión de modificar, revocar o confirmar, se debe ceñir a lo estrictamente manifestado por el apelante.

Así pues, se concluye que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín – Sala Laboral, NO podrá manifestarse por fuera de lo apelado, en razón a que solo es susceptible de revisión y pronunciamiento los aspectos apelados, teniendo en cuenta que el superior no goza de facultades

ultra y extra petita. Sin embargo, en los siguientes capítulos me ocupare de señalar los argumentos de hecho y derecho por los cuales el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado absolvió a EXTRAS S.A.S.

CAPÍTULO II
ARGUMENTOS DE HECHO Y DERECHO PARA QUE EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN– SALA QUINTA LABORAL CONFIRME LA SENTENCIA
ABSOLUTORIA DE PRIMERA INSTANCIA NO. 66 DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 2024.

En el presente escrito, me ocuparé de señalar como tras el debate probatorio se acreditó que EXTRAS S.A.S como empleador del señor Jorge Hernán terminó el contrato de trabajo bajo un causal objetiva y que el extrabajador no gozaba fuero de estabilidad laboral reforzada para el momento del despido. Por lo cual, la Sala Quinta Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín deberá confirmar en su totalidad la sentencia de primera instancia No. 66 del 11 de septiembre de 2024 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. NO SE ACREDITÓ QUE EL DEMANDANTE SE ENCONTRABA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Es menester indicar que la estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica cuyo objetivo es proteger a los trabajadores que se encuentran en estado de vulnerabilidad frente a hechos que afecten su permanencia en la sociedad donde prestan sus servicios, derecho el cual no era titular el señor JORGE HERNAN, toda vez que, no acreditó (i) que previo a la terminación del contrato que ostentaba una limitación física que le impidiera ejecutar sus labores, (ii) que padecía de patologías graves o de mediano o largo plazo, (iii) el empleador no tenía conocimiento de su estado de salud, y (iv) la terminación unilateral de contrato no se dio con ocasión a su estado de salud.

La idea expuesta cobra suma importancia en la medida que las personas pueden presentar una condición de salud que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia señaló por medio de Sentencia CSJ SL 572 de 2021:

“Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.”

Sobre el particular, en reciente Sentencia SL1152 de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, abandonó la postura de exigir porcentajes de pérdida de capacidad laboral como criterio para determinar quiénes son beneficiarios de la garantía, precisando lo siguiente:

“Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.”

En ese sentido, la CSJ – SCL establece tres requisitos que se deben acreditar para que opere la garantía de la estabilidad reforzada establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1991, dejando en claro que estos se pueden demostrar por el trabajador a través de cualquier medio de prueba:

“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”

Aunado a los requisitos contemplados por la CSJ, para el caso en concreto, se tiene que el señor JORGE HERNAN, no acreditó que padeciera deficiencias de mediano y largo plazo, en el plenario no se allegó prueba documental que diera cuenta que el extrabajador haya estado incapacitado momentos previos o durante la fecha de terminación del contrato y no se demostró que el empleador EXTRAS S.A.S. tuviera conocimiento de algún tipo de patologías notorias que le dificultara al actor desempeñar su labor de manera habitual y normal.

Conforme con lo anterior, el A quo arribó correctamente a la conclusión de que (i) los padecimientos no eran evidente, (ii) la historia clínica tiene carácter de confidencialidad por tanto, EXTRAS S.A.S no tenía como enterarse de una afectación de salud del trabajador si la hubiere, (iii) el dictamen de PCL se expidió después de la terminación del contrato, (iv) se acreditó que al actor no se le imposibilitada realizar sus actividades, pues las realizó de manera habitual y normal hasta el momento de la terminación del contrato y, (v) no se evidenció un actuar negligente del empleador.

Así entonces, para verificar en el caso en concreto si el demandante gozaba de una protección de estabilidad laboral reforzada se debe observar si se acredita (i) una deficiencia física, mental o sensorial; (ii) si lo anterior implica que la participación en la vida profesional de la demandante se vea obstaculizada, y finalmente (iii) si tal hecho afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores.

Como consecuencia de todo expresado, es totalmente evidente que el señor JORGE HERNAN no ha sido beneficiario del fuero por Estabilidad Laboral Reforzada, en el entendido que, de cara al precedente jurisprudencial trazado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esta no logró probar que para la fecha que presuntamente le fue terminado el vínculo, padeciera deficiencias de mediano y largo plazo, ni que las mismas sean una barrera para ejecutar labores con normalidad e igualdad de condiciones que los demás trabajadores, ni mucho menos que tuviera restricciones laborales y que dicha circunstancia haya sido conocido por el empleador.

2. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SE FUNDAMENTÓ EN UNA CAUSAL OBJETIVA.

Mi representada EXTRAS S.A.S. es una empresa de servicios temporales 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 EXTRAS S.A.S., la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Esta empresa funciona bajo los lineamientos legalmente establecidos en las normas especiales que la regulan y se encuentra obligada a cumplir todas y cada una de sus disposiciones. Así las cosas, es necesario adentrarnos a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto 4369 de 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se establece que, los trabajadores vinculados por medio de una empresa de servicios temporales son:

“Artículo 4°. Trabajadores de planta y en misión. Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se entiende por dependencias propias, aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la Empresa de Servicios Temporales.”

Conforme con lo expuesto y descendiendo al caso en concreto, la contratación entre el señor JORGE HERNAN LONDOÑO y EXTRAS S.A se dio en la modalidad de contrato por obra o labor contratada, que tiene como particularidad extinguirse al término de la situación que le dio origen, es por esta razón que, al terminar la obra o la labor, desaparece el objeto del contrato. En el caso marras, el señor JORGE HERNAN LONDOÑO fue contratado como trabajador en misión para prestar sus servicios temporales en la empresa usuaria LOGÍSTICA TRANSPORTE Y SERVICIOS ASOCIADOS S.A.S, a partir del día 24 de febrero de 2018 siendo el objetivo concreto del contrato el apoyo temporal a dicha entidad.

En ese sentido, es importante mencionar que, mediante la testigo Sandra Patricia Cadavid se incorporó al expediente correo electrónico enviado por la empresa usuaria a EXTRAS S.A.S el día 06/09/2018 en el cual solicitó el retiro de 3 trabajadores de la temporal, entre los cuales se encontraba el señor JORGE HERNÁN, adjuntando el siguiente cuadro:

CÓDIGO ADAM	CEDULA	NOMBRE COMPLETO	CARGO	CODIGO DEL ALMACEN	REGIONAL	CIUDAD	EMPRESA	FECHA DE RETIRO	CAUSAL DE RETIRO	DETALLE MOTIVO RETIRO
1482216	70253229	MUÑOZ/GALLEGO/ALVEIRO ANTONIO	CONDUCTOR		Antioquia	MEDELLIN	LOGISTICA TRANSPORTE Y SERVICIOS ASOCIADOS SAS	02/09/2018	4	FIN DE OBRA
1395019	71662412	LONDOÑO/MAYA/JORGE HERNAN	AUXILIAR OPERATIVO		Antioquia	MEDELLIN	LOGISTICA TRANSPORTE Y SERVICIOS ASOCIADOS SAS	05/09/2018	4	FIN DE OBRA
1449019	17357090	MORENO/RINCON/JOSE YEDIR	CONDUCTOR		Antioquia	MEDELLIN	LOGISTICA TRANSPORTE Y SERVICIOS ASOCIADOS SAS	06/09/2018	41	RENUNCIA VOLUNTARIA

Así las cosas, se encuentra plenamente acreditado, que la terminación del contrato de trabajo entre el ex trabajador y mi representada, se dio por la efectiva finalización de la obra o la labor contratada, ante ello y bajo las disposiciones consagradas en el artículo literal d) del artículo 61° Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, se terminó el contrato de trabajo del señor Jorge Hernán, por lo tanto, no hay lugar a que se declare el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto en favor del aquí demandante.

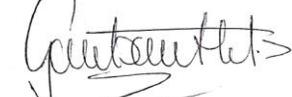
CAPÍTULO III PETICIONES

En virtud de lo expuesto, respetuosamente solicito al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín – Sala Quinta Laboral, resolver el Recurso de Apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, disponiendo lo siguiente:

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la Sentencia de Primera Instancia No. 66 del 11 de septiembre de 2024 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, mediante la cual se absolvió a mi representada **EXTRAS S.A.S.** de las pretensiones esbozadas en su contra.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, solicito al Honorable Tribunal, se condene en costas a la parte demandante a favor de mi representada EXTRAS S.A.S. al no prosperar el recurso de apelación formulado.

Cordialmente,



GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA
C.C. 19.395.114 de Bogotá D.C
T.P. No. 39.116 del C.S. de la J.