



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05360-31-05-001-2019-00214-01 (O2-21-212)
Demandante: LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO
Demandadas: TECNIPERSONAL S.A.S. e INTERASEO S.A.S. E.S.P.
Procedencia: JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ
Asunto: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

En Medellín, a los veintiséis (26) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021), **la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, CARLOS JORGE RUÍZ BOTERO y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, resuelve el **Recurso de Apelación** impetrado por LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO dentro del proceso ORDINARIO LABORAL que promovió en contra de TECNIPERSONAL S.A.S. e INTERASEO S.A.S. E.S.P. conocido bajo el radicado único nacional 05360-31-05-001-2019-00214-01 (O2-21-212).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

La señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, actuando por intermedio de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria en contra de TECNIPERSONAL S.A.S. e INTERASEO S.A.S. E.S.P. en orden a obtener el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, con fundamento en que el 10 de abril de 2017 suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada con la empresa TECNIPERSONAL S.A.S., para desempeñarse como facilitadora de operaciones al servicio

de la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P., con una remuneración mensual de \$1.497.000, que el proceso de selección fue realizado en las instalaciones de INTERASEO S.A.S. E.S.P., siendo remitida a TECNIPERSONAL S.A.S. únicamente para la suscripción del contrato, cuya duración se pactó estaría sujeta a la vigencia de la orden de servicios elaborada por la empresa usuaria, que el 16 de junio de 2017 la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S. le notificó la terminación del contrato de trabajo, invocando como justa causa, la ejecución de la obra o labor contratada, aunque lo cierto es que su contrato tendría vigencia hasta que la orden de servicio entre TECNIPERSONAL S.A.S. e INTERASEO S.A.S. E.S.P. finalizara, sin que en ningún momento hubiere sido informada de la terminación del contrato que vinculaba a las demandadas, y que después de su despido, el cargo para el que había sido contratada continuó estando vigente.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió el 03 de septiembre de 2019 (págs.62-63, doc.01), y se notificó a las sociedades demandadas el 16 de julio de 2020 (doc.03).

La sociedad INTERASEO S.A.S. E.S.P. presentó contestación el 04 de agosto de 2020 (doc.09), misma en la que admitió que la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, fue enviada en misión por TECNIPERSONAL S.A.S. para prestar el servicio de facilitadora de operaciones en sus instalaciones, como empresa usuaria, considerando que la compañía atravesaba por un proceso de reajustes operativos, derivado de los requerimientos hechos por la interventoría, mediante los cuales, solicitó mejorar los procesos de supervisión de las rutas de barrido y recolección, que satisfechos las solicitudes de la interventoría, se canceló la orden de servicios suscrita con TECNIPERSONAL S.A.S., y que la labor desempeñada por la demandante, era transitoria, esto es, no tenía vocación de permanencia en el tiempo, y por ello, culminada la labor desempeñada por la accionante, el cargo no fue reemplazado en los mismos términos. Sostuvo que entre las partes nunca existió una relación de trabajo, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y excepcionó, de mérito, falta de legitimación en la causa por pasiva, enriquecimiento sin causa, cobro de lo no debido, buena fe, y prescripción.

La codemandada TECNIPERSONAL S.A.S. también radicó contestación el 04 de agosto de 2020 (doc.10), escrito en el que admitió que el 10 de abril de 2017 suscribió un contrato de trabajo por la obra o determinada con la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, y ser enviada en misión a la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P.,

para desempeñar el cargo de facilitadora de operaciones, con una asignación mensual de \$1.497.000, Y que el 16 de junio de 2017 le entregó a la actora la carta de terminación del contrato, por culminación de la obra o labor contratada, sin que hubiere lugar al reconocimiento de ninguna indemnización

Aseveró que el contrato suscrito entre las partes se originó en una orden de servicios generada por la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P., requiriendo una persona para desempeñar el cargo de facilitador de operaciones, que la terminación de la relación del trabajo se produjo porque la empresa usuaria envió una orden de cierre o terminación del servicio, por el cumplimiento de la obra o labor contratada, que el contrato de trabajo que la vinculaba con la demandante nunca estuvo sujeto a la vigencia de la relación comercial que tenía con la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P., que canceló los salarios, prestaciones y vacaciones causados a favor de la actora, sin que a la fecha le adeude ninguna acreencia laboral, y que en la actualidad no provee personal para desempeñar el cargo de facilitador de operaciones al servicio de la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y excepcionó, de mérito, terminación del contrato de forma legal, inexistencia de las obligaciones pretendidas, ausencia de incumplimiento de las obligaciones laborales, cobro de lo no debido, pago, compensación, prescripción, y buena fe exenta de culpa.

1.2. Sentencia de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, el que dictó sentencia el 02 de agosto de 2021 (docs.24,26), declaró probadas las excepciones de terminación del contrato en forma legal e inexistencia de las obligaciones pretendidas, absolvió a las sociedades TECNIPERSONAL S.A.S. e INTERASEO S.A.S. E.S.P. de las pretensiones incoadas por la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, y condenó en costas al demandante, fundamentando su decisión en que la relación de trabajo que vinculó a las partes, realmente feneció por la causal objetiva de terminación de la obra o labor contratada con la empresa usuaria.

1.3. Recurso de Apelación

La decisión antes descrita fue objeto del recurso de alzada por el apoderado judicial de LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO (minuto 01:05:20, audiencia concentrada, doc.24),

quien solicitó la revocatoria de la sentencia de primera instancia, aduciendo que no obra constancia del supuesto envío y recepción de la carta de terminación de servicios que presuntamente fue remitida por INTERASEO S.A.S. E.S.P. por TECNIPERSONAL S.A.S., solicitando el retiro de su poderdante, pareciendo más una construcción de prueba para la contestación de la demanda, ni se demostró la finalización de la obra, ya que el cargo continuó existiendo en INTERASEO S.A.S. E.S.P., y las relaciones comerciales entre aquella y TECNIPERSONAL S.A.S., continúan vigentes.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El grado jurisdiccional de consulta se admitió el 20 de agosto de 2021 (doc.30), y mediante proveído del día 27 del mismo mes y año (doc.31), se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, presentaran los alegatos de conclusión por escrito.

La parte actora alegó el 06 de septiembre de 2021 (doc.32), aduciendo que las empresas demandadas no demostraron cuáles fueron las causas que dieron lugar a la finalización de la obra para la cual fue vinculada laboralmente la demandante, considerando que el cargo para el que había sido contratada, continuó existiendo al interior de la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P., que las mismas lograron precisar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue enviada la carta de finalización para el suministro del servicio prestado por la demandante, y que el cargo para el que fue contratado la demandante no fue en esencia un cargo temporal ni a raíz de incremento en la producción de la empresa y, mucho menos para el reemplazo de una licencia de maternidad o un trabajador en estado de incapacidad.

La apoderada judicial de TECNIPERSONAL S.A.S. radicó los alegatos de conclusión el 14 de septiembre de 2021 (doc.33), arguyendo que la terminación del contrato se produjo porque la empresa usuaria INTERSERVICIOS S.A.S. E.S.P. le comunicó, mediante orden de cierre de servicios, que la obra o labor para la cual había sido contratada la demandante, había finalizado, siendo esta orden de cierre la que definía la vigencia del contrato de trabajo, por lo que, la finalización de la relación de trabajo, se produjo de forma legal y objetiva.

Finalmente, la procuradora judicial de INTERASEO S.A.S. E.S.P., el 14 de septiembre de 2021 (doc.34), reiteró que la vinculación laboral de la demandante se suscribió directamente con la compañía TECNIPERSONAL S.A.S., mediante contrato de trabajo en

modalidad obra o labor definida, con el único propósito de ejecutar una tarea determinada, la cual obedecía a una necesidad transitoria de la compañía, y especifica de apoyar los procesos de supervisión operativa mientras se ajustaban los procesos y planes operativos a los requerimientos de la interventoría.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el extremo litigioso por activa, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

2.1. Problema Jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala, se contrae a determinar si a la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO le asiste el derecho al reconocimiento y pago de una indemnización por despido injusto, efecto para el que habrá que establecer si el contrato por obra o labor que suscribió con TECNIPERSONAL S.A.S., estaba supeditado a la vigencia de la relación contractual que aquella tenía con INTERASEO S.A.S. E.S.P., o la apertura y cierre las ordenes de servicio que la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P. enviara a la empresa de servicios temporales con TECNIPERSONAL S.A.S., y si la obra o labor contratada, cualquiera que fuere, realmente había terminado para la fecha en la que feneció el contrato de trabajo.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala revocará la decisión de primer grado, y en su lugar, ordenará el pago solidario, de la indemnización por despido unilateral e injustificado, equivalente a 30 días de salario, considerando que, (i) la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. no acreditó haber estado inmersa en las hipótesis para las que fue autorizada la contratación de personal a través de la empresa de servicios temporales, (ii) que en el contrato de trabajo suscrito por las partes no se estableció, con precisión y claridad suficientes, cuál era la obra o labor contratada, (iii) que la relación de trabajo tuvo una duración inferior a un año, y el salario devengado fue inferior a 10 veces el salario mínimo legal mensual vigente para la época, y (iv) que la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S. nunca le manifestó a la actora que actuaba en nombre de un tercero, como simple intermediaria.

2.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que el 01 de enero de 2017, la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S. y la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P., suscribieron un contrato de prestación de servicios, para el suministro de personal temporal (págs.21-24, doc.09, págs.31-34, doc.10); que el 30 de marzo de 2017 la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. generó una orden de servicios para la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., en procura de que, desde el 10 de abril de 2017, le suministrara un trabajador en misión para el cargo de facilitador de operaciones (pág.25, doc.09, pág.24, doc.10); que el 10 de abril de 2017, la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada con la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, para que, como empleada misión, se desempeñara en el cargo de facilitadora de operaciones, al servicio de la empresa usuaria INTERASEO S.A.S. E.S.P., con una asignación básica mensual de \$1.497.000 (págs.12-13, doc.01, págs.25-26, doc.10); que el 16 de junio de 2017 la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., notificó a la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO de la ejecución prevista de la obra o labor para la que había sido contratada, y de la consecuencial finalización de la relación de trabajo (pág.16, doc.01, págs.28, doc.10); y que el 28 de junio de 2017 la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., liquidó y canceló los

salarios y prestaciones adeudados a la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, por valor de \$798.244 (pág.14, doc.01, pág.29, doc.10).

2.3.1. El régimen jurídico de las empresas de servicios temporales

La Ley 50 de 1990, *“por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*, estableció el marco jurídico de las empresas de servicios temporales, los usuarios y el régimen laboral de los trabajadores a ellas vinculados, a fin de proteger las partes de la relación laboral. De conformidad con lo previsto en los artículos 71 y 72 *ibídem*, aquellas empresas son personas jurídicas dedicadas a la contratación de 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. Los usuarios, según lo establecido en el artículo 73 *ibídem*, son las personas naturales o jurídicas que contratan los servicios ofertados por las empresas de servicios temporales. Y los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales, según el artículo 74 *ibídem*, son de dos categorías: los trabajadores de planta y los trabajadores en misión, que son los que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por aquellos, y a quienes se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el CST y demás normas del régimen laboral.

Las empresas usuarias únicamente puede contratar trabajadores en misión, por medio de las empresas de servicios temporales, (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del CST, (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y/o (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 (artículo 77 de la Ley 50 de 1990), por un término de seis meses prorrogable hasta por seis meses más, cumplidos los cuales, no se podrá prorrogar el contrato, ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales (artículo 6° del Decreto 4369 de 2006).

Consecuentemente, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. No obstante, esta relación se encuentra sujeta a un límite temporal correspondiente a máximo un año, restricción que tiene el

objeto “... de proteger los derechos de los trabajadores, impidiendo a las empresas que contraten trabajadores temporales en procura de evadir las obligaciones que derivan los contratos con trabajadores permanentes. En consecuencia, cuando la empresa usuaria requiera los servicios del trabajador en misión ya no de forma temporal sino de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestaciones del trabajador, so pena de su vulneración” (C-330 de 1995, T-579 de 2008, T-503 de 2015, T-614 de 2017).

En esta línea, se ha sostenido que cuando el usuario obtiene del trabajador sus servicios de manera permanente, la figura del “usuario” se torna ficticia, y se genera una contratación fraudulenta, por recaer en casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o también cuando se presenta desconocimiento en el plazo máximo permitido en estos preceptos, caso en el cuál sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35 del CST, lo que determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador (CSJ SL-16404 del 05-11-2014, radicado 43090; SL-17025 del 16-11-2016, radicado 47977; SL-3520 del 15-08-2018, radicado 69399; SL-2710 del 17-07-2018, radicado 58141; SL-4330 del 21-10-2020, radicado 83692, entre otras).

Con el fin de zanjar este aspecto de la controversia, la Sala memora que el 01 de enero de 2017 (págs.21-24, doc.09, págs.31-34, doc.10), la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S. y la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P., suscribieron un contrato de prestación de servicios, con base en el cual “La EST se compromete con la USUARIA a suministrar personal competente para colaborar y dar apoyo en las actividades relacionadas: con la prestación del servicio de aseo público en Colombia y en el exterior, en todos sus componentes ordinarios y especiales, teniendo como tales, el transporte, recolección, barrido y limpieza, tratamiento, transferencia, aprovechamiento, disposición final, residuos industriales y especiales, atención del servicio de escombros, limpieza de monumentos, rocería de zonas verdes, poda de árboles, ejecución del diseño, construcción y operación, cierre, clausura y cualquier otra forma de explotación de residuos en todo el territorio nacional. Así mismo, para el desarrollo de las actividades anexas, complementarias y afines industriales, ambientales y comerciales relacionadas con la prestación del servicio aquí previsto, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 77 de la Ley 70 de 1993. Los servicios objeto del negocio serán prestados por la EST a través de un número de trabajadores acorde con el volumen de trabajo por

desarrollar a nivel nacional, el cual será convenido entre las partes, servicio que se desarrollará a través del envío de trabajadores en misión para que ejecuten las actividades de colación temporal bajo la subordinación de delegada de la usuaria beneficiaria de las mismas".

También se encuentra acreditado que el 30 de marzo de 2017 (pág.25, doc.09, pág.24, doc.10), la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P., generó una orden de servicios destinada a la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., con el fin de que le suministrara un trabajador en misión, para desempeñar el cargo de facilitador de operaciones, y que, para dicho efecto, el 10 de abril de 2017 (págs.12-13, doc.01, págs.25-26, doc.10) la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S. contrató a la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO. Pese a lo anterior, se relievra que la orden de servicios referenciada (pág.25, doc.09, pág.24, doc.10), no contiene indicación expresa de la causa por la que se originaba dicho requerimiento, o cual era la necesidad que se pretendía satisfacer a través del suministro de personal temporal, y aunque en su escrito de contestación, y en el interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. (minuto 23:45, audiencia concentrada, doc.24), se afirmó el suministro de personal fue solicitado con el fin de atender los requerimientos recibidos por parte de la interventoría, en procura de mejorar los procesos de supervisión de las rutas de barrido y recolección, lo cierto es que dicha afirmación no cuenta con respaldo probatorio alguno, esto es, proviene exclusivamente de la entidad demandada, aspecto sobre el que acota relievra que el órgano jurisdiccional de cierre ha reiterado que no es admisible que la parte que realiza una declaración persiga que la misma se tenga como prueba de los hechos que quiere demostrar en el juicio *"... no se puede soslayar lo que antaño ha sostenido esta Corporación en torno a que a ninguna de las partes le es dable producir sus propias pruebas, es decir, que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio"* (CSJ SL del 29-09-2005, radicada 24450, criterio que ha sido reiterado en SL del 02-07-2008, radicado 24450, CSJ SL-17191 del 11-08-2015, radicado 43284; SL-1024 del 27-03-2019, radicado 70302; SL-3308 del 21-07-2021, radicado 76146).

Así las cosas, y advirtiendo que no obra constancia de que la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. hubiere requerido temporalmente del suministro de personal, la contratación de la la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO ha de entenderse irregular, relievando que, (i) los trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, son aquellos que tienen corta duración, no mayor a un mes (artículo 6° del CST), y que la relación laboral que vinculó a las partes se extendió por más de dos meses, esto es, entre el 10 de abril de 2017 y el

16 de junio del mismo año, (ii) que INTERASEO S.A.S. E.S.P. aseveró que, para la época en la que ocurrieron los hechos, el cargo de facilitador de operaciones no existía al interior de la compañía, siendo materialmente imposible que la vinculación de la actora estuviere relacionada con el reemplazo de un trabajador que temporalmente hubiere estado apartado del cargo, y (iii) que en el plenario no obra constancia de que compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. hubiere tenido un incremento en la producción de los servicios que ofrece a la comunidad en general, ni siquiera, en virtud de los requerimientos que adujo se le hicieron por parte de la interventoría, pues los mismos, se reitera, no fueron acreditados. Consecuentemente, esta corporación declarará que la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. es el verdadero empleador de la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, y que la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., actuó como una simple intermediaria, sin que tal declaración tenga el efecto de generar inexistencia del contrato de trabajo, el cual, en los términos del literal b) del artículo 32 del CTS, habrá de entenderse suscrito por la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., en calidad de representante del empleador.

2.3.2. El contrato de trabajo por obra o labor determinada

Ahora bien, el contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, denominada empleador, bajo su continuada dependencia o subordinación, servicio por el cual recibe una remuneración (artículo 22 del CST), y se clasifican, según su forma, en contratos verbales o escritos (artículos 38 y 39 del CST), y según su duración, en contratos definidos e indefinidos, dependiendo de si la terminación fue estipulada en un término fijo o no; determinada por la obra o naturaleza de la labor contratada, o referida a un trabajo ocasional o transitorio (artículos 46 y 47 del CST).

El contrato escrito debe contener, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador; el lugar en donde se haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración; su forma y periodos de pago, y la duración del contrato, su desahucio y terminación (artículo 39 del CST). Entretanto, la duración es definida por la obra o labor, cuando en el contrato se pacta como plazo, la ejecución de una obra o labor determinada, siendo esta la característica que permite diferenciar el contrato de obra o labor, del contrato a término fijo e indefinido (artículo 47 del CST).

No basta con denominar el contrato de trabajo como de obra o labor determinada para que éste quede sujeto a las reglas del artículo 45 del CST, sino que, en el mismo, como su nombre lo indica, debe estar debidamente determinada la obra o labor contratada, habida cuenta que, *"... el contrato de obra o labor dura tanto cuanto dure la labor encomendada y, como requisito de importancia, requiere que en el mismo se consigne o exprese la labor u obra de que se trata y objeto del contrato"* (CSJ SL del 06-08-2003, radicado 20626), y es por ello, que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo definido por obra o labor determinada, debe existir un acuerdo expreso e inequívoco de voluntades *"... pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado; en otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado"*. (CSJ SL-2600 del 27-06-2018, radicado 69175; reiterada en SL-975 del 18-03-2020, radicado 77977; SL-765 del 10-03-2021, radicado 80828).

Sobre el particular, se evidencia que en la cláusula segunda el contrato de trabajo que se celebró con la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO (págs.12-13, doc.01, págs.25-26, doc.10), se estableció que *"El término de duración de este contrato será determinado para la realización de la obra o labor contratada por el usuario y conforme a las necesidades del empleador o el establecimiento que requiere la ejecución de la obra, todo conforme a la "orden de servicios" señalada en el encabezado de este contrato y a lo previsto en el artículo 45 del CST. y teniendo en cuenta la fecha de iniciación de la obra y la índole de la misma, conforme a la requisición del usuario y para el servicio respectivo, circunstancias una y otra ya anotadas y por consiguiente durará y tendrá vigencia hasta la realización de la obra o labor contratada por el usuario del servicio (Art.5, Lit. d) de Ley 50 de 1990) salvo voluntad en contrato y común acuerdo expresamente manifestado por las partes, o en caso de ruptura unilateral del contrato de acuerdo a la ley, el reglamento o las cláusulas posteriores de este contrato o decisión del usuario"*, contrato en el que, a consideración de la Sala, no se estableció claramente, cuál era la obra o labor contratada, ello así, por cuanto, (i) en el encabezado del contrato de trabajo realmente no se señaló cual era la "orden de servicios" bajo la que se ejecutaría la obra o labor contratada, y (ii) que en el contrato de trabajo no se discriminó cual había sido específicamente la obra o labor contratada por el usuario, la cual, se memora, está referido al suministro del personal competente para colaborar y dar apoyo en las actividades relacionadas: con la prestación del servicio de aseo público. Consecuentemente, y advirtiendo que el contrato suscrito por las partes carece del esencial elemento de la determinación de la obra, se declarará

que la relación laboral que vinculó a las partes realmente estuvo enmarcada bajo los parámetros de un contrato de trabajo a término indefinido.

2.3.3. La terminación del contrato de trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del CST, los contratos de trabajo pueden finalizar, por la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo pactado, la terminación de la obra o labor contratada, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato, por la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, por sentencia ejecutoriada, o por decisión unilateral de las partes.

Cuando la terminación de la relación laboral surge por decisión unilateral, solo adquiere la connotación de injusta cuando, acreditada la ocurrencia del acto del despido, no se invoca ni prueba alguna de las causas descritas en el artículo 62 del CST, de las acordadas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el reglamento interno de trabajo. De ahí que, la parte que pretenda finalizar unilateralmente la relación laboral debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de modo que, la causal alegada esté demostrada plenamente, sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas, tal y como dispone el artículo 66 del CST.

En el *sub juice* se encuentra acreditado que el 16 de junio de 2017 (pág.16, doc.01, págs.28, doc.10), la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S., notificó a la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO que “... teniendo en cuenta que su contrato de trabajo fue celebrado bajo la modalidad de duración de obra o labor contratada, y dado que la obra contratada ha llegado a la ejecución prevista como condición para la vigencia de su contrato, atentamente nos permitimos manifestarle que su contrato ha finalizado en la fecha de la presente comunicación, de conformidad con el literal d) del artículo 5 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 61 del CST”; sin embargo, y conforme a lo reflexionado en las líneas que anteceden, se tiene que la duración del contrato de trabajo que vinculó a las partes, no lo fue por obra o labor contratada, sino, a término indefinido, y por ello, la causal descrita en la carta de terminación, no es objetiva ni encuentra justificada, y por el contrario, carece de fundamento fáctico y jurídico, afirmación de la que se sigue sostener que el contrato de trabajo que vinculó a las partes, terminó por decisión unilateral e injustificada del empleador.

Y cuando la terminación unilateral del contrato de trabajo, ocurre sin justa causa comprobada por parte del empleador, éste debe reconocer al trabajador que estuvo vinculado mediante un contrato a término indefinido, y que devengó un salario inferior a 10 veces el salario mínimo legal mensual vigente, 30 días de salario, si el tiempo de servicio fue inferior a 1 año, y 30 días de salario por el primer año, y 20 días adicionales por cada uno de los años subsiguientes, y proporcionalmente por fracción, si el tiempo de servicios fue superior a un año (artículo 64 del CTS), acotándose, sobre el particular que la relación de trabajo que vinculó a la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO con la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P., inició el 10 de abril de 2017 (págs.12-13, doc.01, págs.25-26, doc.10), y culminó el 16 de junio del mismo año, (pág.16, doc.01, págs.28, doc.10), esto es, fue inferior a un año, y que el último devengado ascendía a la suma de \$1.497.000 mensuales, valor inferior a 10 veces el salario mínimo legal mensual vigente para la época, fijado por el Gobierno Nacional, a través del Decreto 2209 de 2016, en cuantía de \$737.717 ($\$737.717 \times 10 = \$7.377.170$).

Así las cosas, la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. deberá reconocer y pagar a favor de la demandante, la suma de \$1.497.000, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, obligación que la sociedad TECNIPERSONAL S.A.S. estará llamada a satisfacer de forma solidaria, por haber participado en una intermediación irregular, y no haberle hecho saber a la trabajadora demandante que actuaba en nombre de un tercero, como simple intermediaria, omisión que la hace solidariamente responsable con el empleador de las obligaciones respectivas (numeral 3º del artículo 35 del CST).

4. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, y advirtiendo que el fallo de primera instancia fue revocado en su integridad, y que las sociedades INTERASEO S.A.S. E.S.P. y TECNIPERSONAL S.A.S., resultaron vencidas en juicio, las mismas serán condenada a pagar las costas de ambas instancias. En atención a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP, y el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia, a favor de la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO la suma de \$904.526, que equivalen a un salario mínimo legal mensual vigente, a cargo de cada una de las demandadas.

Las agencias de la primera instancia serán tasadas por la cognoscente de primer grado.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

5. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí el 02 de agosto de 2021, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO contra la TECNIPERSONAL S.A.S. e INTERASEO S.A.S. E.S.P., y en su lugar:

"PRIMERO: DECLARAR que entre la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO y la sociedad INTERASEO S.A.S. E.S.P. existió un contrato de trabajo, a término indefinido, entre el 10 de abril de 2017 y el 16 de junio de mismo año, en el que, la empresa de servicios temporales TECNIPERSONAL S.A.S., actuó como simple intermediadora, y que terminó sin justa causa imputable a la trabajadora demandante.

SEGUNDO: CONDENAR solidariamente a las sociedades INTERASEO S.A.S. E.S.P. y TECNIPERSONAL S.A.S., a reconocer y pagar en favor de la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO, la suma de \$1.497.000, por concepto de indemnización por despido injusto.

TERCERO: DECLARAR no probadas las excepciones de mérito formuladas por las codemandadas INTERASEO S.A.S. E.S.P. y TECNIPERSONAL S.A.S.

CUARTO: CONDENAR en costas a las sociedades INTERASEO S.A.S. E.S.P. y TECNIPERSONAL S.A.S., en favor de la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO".

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de INTERASEO S.A.S. E.S.P. y TECNIPERSONAL S.A.S. fíjense como agencias en derecho a favor de la señora LILIANA MARCELA CARDONA LOTERO la suma de \$904.526, que equivalen a un salario mínimo legal mensual vigente, a cargo de cada una de las demandadas. Las agencias de la primera instancia serán tasadas por la cognoscente de primer grado.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiénose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, y **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

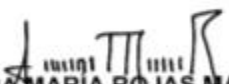
Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

CÓPIESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

En constancia se firma por los intervinientes:


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente

SALVA EL VOTO


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

CARLOS JORGE RUÍZ BOTERO
Magistrado


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

Constancia Secretarial

Se deja constancia que las anteriores firmas corresponden a la firma original de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín.


Secretario Sala Laboral
REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARÍA