



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL  
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, once de noviembre de dos mil veintidós

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Jorge Eliecer Guzman Masmela
DEMANDADO	Compañía Nacional De Trabajadores Temporales Contrate S.A.
RADICADO	050010405 001 2018 00206 01
PROVIDENCIA	Sentencia 0187 de 2022
INSTANCIA	Segunda instancia
DECISIÓN	Confirma y Modifica

Procede el despacho a revisar el recurso de apelación impetrado por el apoderado judicial de la parte pasiva del presente proceso ordinario laboral de única instancia en audiencia del 30 de junio de 2022, con ocasión a la orden emitida por el H. Tribunal de Medellín-Sala laboral en Sentencia de tutela del 17 de junio de 2022, visible a ítem 57 del expediente digital, en el cual resolvió entre otros: “(...)Tercero.-ORDENAR al JUEZ PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de esta sentencia, cite a una nueva diligencia, notifique debidamente a las partes sobre su realización, la cual deberá fijarse en el mes subsiguiente a dichos 10 días, en la que abra la audiencia y conceda nuevamente la palabra a los apoderados judiciales que se encuentren presentes, para efectos de que interpongan recurso de apelación, si a bien lo tienen y, en caso de que el mismo sea debidamente interpuesto y sustentado, se le dé el trámite correspondiente”.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia de manera escrita.

#### ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES CONTRATE S.A. con el fin de que sea declarado que el contrato suscrito entre ellos el 25 de noviembre de 2016, terminó de manera unilateral e injusta y que la obra labor para la cual fue contratado se encuentra vigente a la fecha de presentación de la

demanda. En consecuencia, se condene a la demandada a reconocer y pagar la debida indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del CST, con la respectiva indexación y, finalmente, por las costas y agencias en derecho.

Argumentó sus pretensiones en que se vinculó al servicio de la entidad demandada mediante contrato de trabajo por obra o labor para desarrollar labores en la empresa usuaria QUINTANA S.A.S, en la ciudad de Medellín como encargado de explosivos 6.960%, con una remuneración mensual de \$2.000.000 pagaderos por quincenas.

El 19 de enero de 2017 presentó incidente con el señor Alberto Castillo, encargado de seguridad en la empresa usuaria, donde el señor Castillo lo atacó física y verbalmente. En medio del ataque manifestó que ya había hablado con la empresa contratante para la terminación de su contrato. El mismo día, y con posterioridad a los hechos, se comunicó la señora Sandra Cardona Betancur, funcionaria de la compañía Contrate S.A, indicando que debía presentarse al día siguiente, esto es, 20 de enero de 2017, en las instalaciones de la empresa temporal arguyendo solicitud de terminación de contrato por parte de los señores Alberto Castillo y Fernando Sánchez Zapata.

Mediante documento del 20 de enero de 2017, le notificaron la terminación del contrato de trabajo por finalización de la obra o labor contratada, sin haber sido citado a descargos, ni haber mediado procedimiento interno para dar el mismo por finiquito. A la fecha de presentación de la demanda la labor para la cual fue contratado sigue sin ser concluida.

Por su parte, la entidad demandada aceptó como ciertos los hechos afines con la relación laboral que existió entre las partes y las condiciones del contrato suscrito. Advierte que como empresa de servicios temporales presta un servicio de colaboración en las actividades de la empresa usuaria de conformidad con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el párrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, donde se requiere la colaboración temporal en las actividades permanentes de la empresa usuaria QUINTANA SAS, para atender los incrementos en las Actividades de Exploración, Explotación, Procesamiento, Transformación y Comercialización de Minerales y la Operación de Proyectos Mineros, para el Primer Semestre del año 2017.

Igualmente, aduce que desconoce los hechos sobre el altercado presentado entre el empleado de la empresa usuaria y el demandante, y que, simplemente fue notificado por parte de la empresa usuaria sobre la terminación del contrato de trabajo, duración que se encuentra determinada en la cláusula segunda del contrato suscrito entre las partes, el cual obedeció a un motivo objetivo y legal.

En su defensa y para salvaguardar los intereses la entidad, propuso las excepciones que denominó: Inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, inexistencia de la

obligación, pago de lo que se consideraba deber, y falta de causa, falta de causa y objeto, excepción de pago, buena fe y prescripción.

## DECISIÓN DE INSTANCIA

EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN mediante sentencia 51 del 02 de junio de 2021 condenó a la entidad demandada al pago de la suma de \$106.266.267, atendiendo al hecho que no quedo probado en el trámite del proceso por la parte opositora que la labor para la cual fue contratado el demandante finalizó, esto es, encargado de explosivos 6.960%, para lo cual requirió una visita técnica de un inspector de trabajo con el fin de establecer desde que momento la empresa usuaria no recibe trabajadores en misión para dicho cargo. Condeno en costas a la parte vencida en juicio en la suma de \$10.626.626.

Argumento su decisión indicando que la regulación de las empresas de servicios temporales fue reglamenta mediante Ley 50 de 1990, introducida en el Código sustantivo del trabajo, a fin de proteger los intereses de las partes en la relación laboral, de manera temporal en los casos específicos determinados de manera taxativa por la antedicha Ley, la cual indica que es por un término de 6 meses, prorrogable hasta por 6 meses más. Por lo anterior, queda claro que la relación laboral en estos casos particulares no debe exceder de un año, toda vez que se busca evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales, en la práctica, se conviertan en contratos permanentes.

Por otro lado señaló que los contratos de trabajos individuales por el tiempo que dure la relación de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, son suscritos generalmente por empresas de servicios temporales, advirtiendo que, en principio, esas labores que deben prestar esos trabajadores tiene un límite en el tiempo, que la H. Corte Constitucional ha reiterado en diferentes ocasiones que la naturaleza de dicho contrato tiene un límite en el tiempo a fin de brindar mayores garantías a los trabajadores, estableciendo que el servicio a ejecutar en los precitados contratos tiene un límite sea en el tiempo o al combinarse una actividad determinada de tal suerte que la relación laboral subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador, o se haya finalizado la obra o labor para la cual fue contratado.

Y, que precisamente para evitar que las empresas de servicios temporales reconozcan servicios ciertos de los trabajadores, la Ley 50 de 1990 se ocupó de regular y establecer unas limitaciones a tales empresas para evitar futuras irregularidades en las mismas, cuando acuden a trabajadores temporales con el fin de reducir sus costos laborales.

Adujo además que en pronunciamiento de la alta corporación mediante Sentencia T889 del 2005, hizo referencia a la protección especial que debe brindar el estado a los trabajadores

mediante servicios de contrato temporales, a fin de garantizar la estabilidad y justicia que debe existir en las relaciones laborales propias de este tipo de contratación, regulada precisamente en la Ley 50 de 1990. En todo caso, la Ley dispone que esta clase de relación laboral no puede exceder de un año, en protección a la estabilidad laboral del trabajador, en atención a que este tipo de contrato no garantiza ni la permanencia, ni la estabilidad del empleador.

Concluyó que se encuentra acreditado que la demandada contrato al demandante para trabajar en misión al servicio de la empresa usuaria de Quintana SAS, quedando claro que la labor o servicio para la cual fue contratado el demandante no finalizó, simplemente la empresa usuaria solicitó a la empresa de servicios temporales el cambio del demandante por el señor Álvaro Balvín Balvín, quien bajo esta misma modalidad contractual ocupó el cargo que venía desempeñando el demandante, advirtiéndose con la copia de ambos contratos que la labor para la que fue contratada el último es idéntica a la que fue contratado el demandante, sin existir prueba alguna que contrarié esa realidad.

Igualmente, arguye una falsedad en cuanto a la figura de servicio temporal para la que fue contratada la empresa demandada, indicando que igualmente quedó demostrado que se hizo en razón de disfrazar una realidad de intermediación laboral con la cual se buscó burlar los derechos del trabajador, como lo es el derecho a la estabilidad laboral en la medida en que se le permita desarrollar su actividad por el tiempo que se necesite, sin encontrarse una justificación objetiva en el presente caso frente a la disminución de la producción. Hechos que dejan en entredicho la función de empresa de servicios temporales, entendiéndose entonces, como una burla a la Ley, situación que no es admisible.

Respecto a la prueba aportada por la parte demandada en cuanto a la finalización del contrato del señor Balvín, señaló que la misma terminó con ocasión a la renuncia voluntaria del mismo, situación que deja en descubierto que la obra o labor para la cual fue contratada el demandante permaneció, cabiendo la posibilidad de que se siga incluso desarrollando la misma. Por lo anterior, se tiene que la entidad demandada actuó como una simple intermediaria en cuanto al empleador con la empresa usuaria, debiendo la última responder de manera solidaria respecto a las obligaciones derivadas del servicio prestado.

Finalmente, en cuanto al periodo de prueba en que se encontraba el demandante al momento de la terminación de la relación laboral, indicó que el parágrafo del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo establece que después de finiquitado el contrato de trabajo, posteriormente no se puede aducir razones diferentes a las que dieron lugar a la terminación del mismo, sin existir en este caso particular prueba alguna de que el contrato se terminó por finalización de la obra o labor contratada y menos por existir una calificación de la conducta acaecida. En el caso del señor Balvín, se evidencia que el mismo renunció sin que resulte

evidencia alguna que infaliblemente el cargo para el cual fue contratado el demandante terminó o finalizó.

## ARGUMENTOS DE LA APELACIÓN

La parte demandada, a través de apoderado judicial, presentó recurso de apelación contra la decisión proferida el 02 de junio de 2021, lo que centró en 3 razones. La primera, en cuanto al periodo de prueba pactado en la cláusula 2 del contrato de trabajo suscrito entre las partes, que decreto el mismo por el termino de 2 meses, sin que dicho plazo se hubiera cumplido al momento del finiquito de la relación laboral, argumentando que el periodo de prueba exceptúa la garantía de estabilidad laboral, sin que sea necesario que en dicho periodo medie una justa causa o una motivación expresa.

La segunda la fundamenta en la vigencia del contrato, señala que de manera equívoca, se confundió en el proceso el contrato comercial celebrado entre la empresa demanda con la empresa usuario, con el contrato laboral e individual celebrado entre las partes de la presente demanda.

Finalmente, ataca el argumento expuesto en la parte considerativa de la sentencia en cuanto la continuación de la ejecución de la obra labor para la cual el demandante fue contratado, y señala que no puede equiparse la duración de la obra igual a la duración del contrato particular, e indica que la demandada solo obedeció lo indicado por la empresa de servicios temporales en cuento a señalar que la obra o labor para la cual fue contratada el señor GUZMAN MASMELA finalizó, debiéndose aplicar el principio de la buena fe.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante memorial allegado a esta judicatura por medio de correo electrónico el 09 de septiembre de 2022, el apoderado judicial de la parte pasiva presentó alegatos de conclusión, los cuales argumentó de la siguiente manera:

Indica que el fallo apelado debe ser revocado, toda vez que no es cierto que a la fecha de radicación de la demanda el contrato de trabajo del demandante se encontrase vigente, sino éste había terminado desde el día 20 de enero de 2017.

Esgrimió ser cierto que el demandante no suscribió el contrato comercial No. 6581, sino el Contrato de Trabajo No. 15.499, pero que el contrato comercial No. 6581 fue citado en el documento en el cual Contrate S.A. le notifica la terminación del Contrato de Trabajo, solamente para efectos de indicar de paso EN DESARROLLO de cuál contrato con la empresa usuaria era en donde el demandante VENÍA REALIZANDO el trabajo.

De otro lado afirmó que el documento en donde le notifican al demandante la terminación

del contrato indicó que “LA OBRA O LABOR que VENÍA REALIZANDO en desarrollo del citado contrato comercial HA CONCLUIDO y en consecuencia SU CONTRATO de trabajo HA FINALIZADO por “las razones expuestas en el literal d) del artículo 61 del Código sustantivo del trabajo”, o sea “por la terminación de la obra o labor contratada”. Y que allí se dice también que la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 (incluido en el Decreto 1072 de 2015) autorizan esta forma de terminación del contrato. El pronombre posesivo “su” hace relación al contrato de GUZMÁN MÁSMELA, no al de terceras personas. Eso es claro. Y, sin embargo, esto no fue valorado en el fallo apelado.

Adicional a lo anterior, señaló que en este documento de reiteración de terminación del contrato añade que le agradecen al demandante LOS SERVICIOS PRESTADOS DURANTE EL TIEMPO QUE LABORÓ en CONTRATE S.A., para la empresa usuaria QUINTANA S.A.S. e indica que expresado en otras palabras, no se entiende de dónde saca la sentencia apelada la idea de que en este documento se notifica la terminación de un contrato “comercial” y no de un contrato “laboral”.; que de una lectura integral de dicho documento no deja margen de duda. Y a ello hay que agregarle la comunicación de la víspera, en donde CONTRATE S.A., le anticipó que le iba a terminar el Contrato de Trabajo. Por consiguiente, leído en contexto y de una manera racional, no queda ninguna duda de que el contrato que se le terminó a GUZMÁN MÁSMELA fue su Contrato de Trabajo y solamente ese.

Arguye además no ser cierta la fórmula que emplea la sentencia, según la cual: “duración de la obra = duración del contrato”. Y no es cierta esta fórmula porque el contrato de trabajo que firmó GUZMÁN MÁSMELA fue por un período máximo de seis meses, abstracción hecha de si la obra duraba más y que con esta lógica del fallador, los contratos por obra o labor del túnel de La Línea habrían durado 50 años.

Adicional a lo anterior, la sentencia hace una interpretación contradictoria del contrato comercial No. 6581. Según el fallo, este contrato estaría terminado y vigente al mismo tiempo, de manera que con cara gana el trabajador y con sello pierde Contrate S.A.. En efecto, el fallo asume que a GUZMÁN MÁSMELA le notificaron la terminación, no de su Contrato de Trabajo, sino del contrato comercial No. 6581; según lo anterior, este contrato comercial estaría terminado, pues no se notifica como terminado lo que no lo está. Pero, a renglón seguido, la sentencia asume que la obra o labor sigue ejecutándose, que no ha concluido, motivo por el cual en la parte resolutive condena a indemnizar, como si ese contrato comercial con QUINTANA S.A.S. estuviese vigente y en ejecución. Entonces, ¿en qué quedamos? Se trata de una contradicción, que echa al traste toda la lógica.

Cita además el art. 228 de la Constitución el cual dispone que en la administración de justicia prevalecerá el derecho sustancial. Lo sustancial es que se terminó legítimamente un Contrato de Trabajo: se avisó por teléfono la víspera, se avisó personalmente el 20 de enero de 2017, se consignó por escrito (según la lectura coherente que aquí se acaba de hacer). Por tanto no es de recibo condenar por un supuesto despido injusto.

De otro lado, aclara que GUZMÁN MÁSMELA no salió por razones disciplinarias sino por la terminación de la obra o labor, según lo comunicó la empresa usuaria. Y que por el principio de la buena fe, de que trata el art. 83 de la Constitución, a la gente hay que creerle lo que dice, hasta que se demuestre lo contrario. Si QUINTANA S.A.S. le dice a CONTRATE S.A. que la obra o labor terminó, su poderdante no tiene camino diferente a creerle. Y mientras no se demuestre lo contrario, y la sentencia no lo hace, este hecho se presume cierto. Por tanto fue esta la razón que originó la terminación del contrato, con justa causa, además, pues el

trabajador estaba en período de prueba. Y si no se trataba de un tema disciplinario, no era necesario llamar a descargos ni iniciar un procedimiento interno para dar por terminado el Contrato de Trabajo.

Adujo además no ser cierto que, a la fecha de presentación de la demanda, la labor para la cual fue contratado GUZMÁN MÁSMELA se siguiese realizando, por las siguientes razones:

En primer lugar, esa labor terminó el 20 de enero de 2017, pues ese día CONTRATE S.A. le terminó su Contrato de Trabajo porque la empresa usuaria QUINTANA S.A.S. certificó que la obra o labor específica que el actor venía desarrollando había terminado.

En segundo lugar, el hecho de que al parecer en reemplazo de GUZMÁN MÁSMELA hubiese ingresado a trabajar el señor Álvaro Balvin Balvin es irrelevante en este caso, por dos motivos: de un lado, es la empresa usuaria, en este caso QUINTANA S.A.S., la que determina cuándo una labor se ha terminado y cuándo no. Y CONTRATE S.A. no tiene alternativa distinta que creerle, por el principio de buena fe. De manera que el día 20 de enero de 2017, cuando CONTRATE S.A. procedió a terminar el contrato de obra del demandante, era porque la obra específica que él adelantaba, según la empresa usuaria, se había terminado. Y es que, en efecto, esa obra o labor se había terminado, porque el señor Balvin Balvin entró a trabajar ciertamente para la usuaria QUINTANA S.A.S. y ciertamente en el área de explosivos, pero para realizar la obra o labor en otra veta de la mina. De manera que no desarrolló exactamente la misma obra o labor. Sobre este punto iba a declarar la testigo Liliana Velásquez, pero por razones no conocidas no se decretó esta prueba.

En tercer lugar, señala que durante los dos primeros meses el accionante estaba en período de prueba y el empleador podía libremente dar por terminado el Contrato de Trabajo. Recuerda que mientras transcurra el término del período de prueba, las partes tienen la potestad de dar por terminado el contrato, sin lugar a dar preaviso ni de indemnizar a la contraparte por la terminación de este vínculo laboral. Así lo dispone el art. 77 del CST. Este período es un “fuero” que las partes tienen para que, dado el caso en que cualquiera de ellas no esté conforme con la forma en que la otra se desempeña, finalice la relación. Y por la utilización de esta potestad ninguna de las dos partes puede ser condenada.

Sobre el particular, trajo a colación varias citas jurisprudenciales, entre otras. lo reseñado por la Corte Constitucional

“(…)La doctrina ha definido al periodo de prueba como una garantía correlativa al interior de la relación laboral. Para el empleador, en la medida en que le permite la libre resolución contractual en caso que el trabajador no le satisfaga, y para el empleado, pues le permite desistir del contrato en caso tal que no considere conveniente proseguir con la prestación del servicio. Como puede inferirse, la estipulación del periodo de prueba constituye una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo, habida cuenta que permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que de conformidad con la ley constituyen justas causas para resolver el contrato de trabajo... El periodo de prueba, de conformidad con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, permite la terminación del contrato de trabajo sin motivación expresa (...)

Y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia por su parte ha anotado lo siguiente:

(...)Enseña el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo que el período de prueba es la fase inicial del contrato de trabajo y que tiene por objeto que tanto el patrono como el empleado puedan cerciorarse de las recíprocas ventajas o inconvenientes que traiga para ellos el vínculo laboral que han contraído. El artículo 77 exige que este período se pacte por escrito. Y el artículo 3º del Decreto Legislativo 617 de 1954, que modificó el 80 del Código, estatuye que durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado en cualquier momento sin aviso previo y, obviamente, sin necesidad de invocar motivo concreto para hacerlo.(...)"

Y más recientemente la Corte Suprema agregó:

(...)las únicas condiciones para dar por terminado el contrato laboral, invocando el período de prueba, es su pacto por escrito, que no exceda la duración máxima legal y que la manifestación de voluntad no esté mediada de error fuerza o dolo. En ese orden, el fallador imprimió una hermenéutica equivocada a las normas que rigen el período de prueba, al señalar que el empleador estaba obligado a motivar la decisión fundado en el desempeño y aptitudes del trabajador en período de prueba. Dicho error lo llevó a interpretar erróneamente el artículo 64 del CST, en cuanto tasó unos perjuicios como consecuencia de una conducta que, como se dijo, estaba amparada por el ordenamiento sustantivo. Por lo anterior, se evidencia la violación de la Ley sustancial, lo que da lugar a la casación de la sentencia impugnada... Para el caso, las normas sobre período de prueba, amparaban la posibilidad de dar por terminada la relación, sin que debiera invocarse al efecto los móviles por los cuales la contratación no se prolongaba más allá de dicho lapso. En esas condiciones, la sentencia de primer grado que declaró injustificado el despido, debe ser revocada y, en su lugar se absuelve a la demandada de las pretensiones incoadas. Las costas en las instancias serán a cargo del demandante.(...)"

Afirma que como se advierte, la utilización del período de prueba por empleador, tema que el fallo apelado no abordó, hace innecesaria la indagación por la terminación o continuación de la obra o labor. El segundo tema (la terminación) queda absorbido y superado por el primero(el período de prueba).

Dice que en este caso JORGE ELIÉCER GUZMÁN MÁSMELA fue objeto de una decisión de terminación del contrato de trabajo con la empresa CONTRATE S.A. dentro de ese plazo de los dos meses, y así se le notificó verbalmente. En efecto, él empezó a trabajar el día 25 de noviembre de 2016 y fue primero avisado por CONTRATE S.A. el día 19 de enero de 2017 de que se le iba a terminar al día siguiente su contrato de trabajo; y luego, el día 20 de enero de 2017, fue notificado de la terminación del contrato de trabajo con CONTRATE S.A., o sea al mes y veinticinco días de haber empezado su contrato. Así las cosas, su despido fue dentro del período de prueba no había porqué indemnizarlo.

Finalmente arguye que, el plazo máximo del contrato por obra o labor es de seis meses, de conformidad con el art. 77 de la Ley 50 de 1990, y la sentencia condena a pagar una indemnización correspondiente a un período posterior, casi indefinido, como si el contrato supuestamente se siguiese ejecutando, en clara contravía del mandato legal. Esto carece de racionalidad y golpea este tipo de contratos, así como la supervivencia de las empresas temporales, pues el sector queda desprotegido y sin

seguridad jurídica.

Es más, esa afirmación termina por confundir o fusionar los contratos de obra o labor con los contratos a término indefinido, lo cual contradice la ley laboral colombiana(...)"

## TRÁMITE PROCESAL

En ese estado de cosas, se concluye que el proceso se tramitó en debida forma reuniéndose sus presupuestos de validez, toda vez que este despacho es competente para estudiar del presente proceso con fundamento en lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio de 2015 emitida por la H. Corte Constitucional, en consonancia con lo ordenado en este asunto por la Sala Tercera de Decisión Laboral del H. Tribunal de Medellín, se dio el trámite ordenado por la ley procesal y el superior, y no se encuentra causal alguna de nulidad que invalide todo o parte de lo actuado.

En cuanto a los presupuestos de eficacia, se observa que se formuló demanda en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, las partes estuvieron representadas por apoderados judiciales idóneos y están acreditadas las capacidades para comparecer al juicio, por lo cual se pasa a resolver de fondo el asunto aquí planteado.

## PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica radica en determinar si resulta procedente acceder a la revocatoria de la providencia apelada y, en consecuencia, denegar las pretensiones de la demandada por considerar que la entidad accionada actuó conforme a derecho al momento de finiquitar la relación laboral.

Debiéndose concluir que en atención al principio de la carga de la prueba y que las pretensiones van encaminadas a que se declare el despido sin justa causa y, por ende, la indemnización a que tiene lugar el demandante, este despacho procederá a modificar la decisión adoptada en primera instancia por las razones que pasan a explicarse:

## CONSIDERACIONES

De acuerdo al principio de la carga de la prueba, a la parte actora le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que basa la excepción según el artículo 167 CGP. Por su parte, el juez debe tomar la decisión con fundamento en la prueba real y oportunamente allegada al proceso según el artículo 164 del CGP.

El artículo 164 del Código General del Proceso, establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Y el artículo 167 de

la misma obra, en concordancia con el artículo 1757 del C. Civil consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que funda la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

Esa alta corporación también ha explicado de manera reiterada que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social le concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas en el juicio para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos, con fundamento en aquellos medios probatorios que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Salvo cuando la Ley exige la observancia de determinada solemnidad, porque en este evento el operador jurídico no puede admitir su prueba por otro medio. (Sentencia de 13 de febrero de 2013, Radicado 37.959)

Conforme a lo expuesto, correspondía al demandante probar la existencia del vínculo laboral, los extremos temporales de la relación y su remuneración. Tema que pasara a analizar el Despacho según los medios probatorios allegados.

En cuanto a la carga probatoria en materia del salario y de los extremos de la relación de trabajo, se ha sostenido jurisprudencialmente que no es suficiente la simple prueba de la existencia de la relación laboral para que se presuma que el salario y sus extremos son los afirmados en la demanda, por lo que le corresponde a la parte demandante acreditar cuales fueron los extremos en que se desarrolló el vínculo laboral y el salario devengado, de esa forma se explicó en sentencia radicado 36549 del 5 de agosto de 2009, M.P. Luis Javier Osorio López, en donde se indicó lo siguiente:

No podían prosperar las peticiones contenidas en la demanda introductoria, por cuanto el accionante no había cumplido con la carga procesal de demostrar los extremos temporales, pues no era factible establecer con exactitud y de forma precisa que día inició y cuál feneció el vínculo jurídico que ligó a las partes, ausencia demostrativa que imponía absolver a los demandados de los mismos con base en suposiciones, sino que es

un deber suyo decidir sobre ese particular tema, con fundamento en los hechos debidamente demostrados.

(...)

Conviene decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.

En el presente asunto está acreditado los extremos temporales de la relación laboral y el salario devengado por el demandante, el cual se dió entre el 28 de noviembre de 2016 hasta el 20 de enero de 2017 con una remuneración mensual de \$2.000.000, tal y como se vislumbra en la copia del contrato de trabajo nro. 15.499 suscrito el 25 de noviembre de 2016 obrante a ítem 01 del expediente digital. fls. 17 al 18 e ítem 19 del expediente digital. fls. 01 al 02 y la Liquidación de prestaciones sociales visible a ítem 19 del expediente digital. fl. 04.

Ahora bien y en lo que respecta a la terminación unilateral del contrato de trabajo, y a propósito de los reparos de la pasiva en torno a este asunto, ha de precisarse en lo que lo que respecta a la calificación del despido es sabido que en esta materia al trabajador le basta con acreditarlo y en caso de discutirlo, demostrar la existencia de trámite especial para adoptar la decisión del despido, para que el ex empleador asuma la carga de demostrar que para tomar esa decisión se ajustó en todo a los parámetros legales consagrados al respecto, esto es, a los procedimientos contemplados para ello, y además que su decisión obedeció a una justa causa. Entre otras tantas sentencias, frente a la declaratoria de despido del trabajador, la H. Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral, se pronunció en sentencia de julio 25 de 1991, con ponencia del Magistrado Dr. Hugo Suescún Pujols, así:

(...) De la misma manera como en el caso del despido injusto le basta al trabajador probar el hecho de la terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador para que este asuma la carga de la prueba de su justificación, en el caso del despido ilegal afirmado por el trabajador, le bastará a este acreditar la existencia del trámite convencional o reglamentario para que el patrono deba asumir la carga de demostrar su adecuado cumplimiento." "si se afirma en la demanda la existencia de un despido injusto, el demandado se defiende suficientemente si limita su excepción a la invocación y prueba de los hechos, que a su juicio, justificaron el despido (...)

En este caso, como se ha dicho no se discute que la finalización del vínculo se dio de manera unilateral por parte del empleador, correspondiéndole a este demostrar que obedeció a una justa causa.

Ahora, en cuanto a la forma en que debe indicarse la razón del despido, vale la pena señalar que el motivo de terminación unilateral del contrato debe ser aducido claramente al trabajador, de manera que inequívocamente tenga conocimiento de su causa, y pueda ejercer apropiadamente su derecho de defensa, sin que posteriormente puedan esgrimirse causas adicionales o diferentes a las inicialmente indicadas.

Respecto a la forma en que debe indicarse la causa de la finalización del vínculo, la jurisprudencia laboral ha indicado que debe hacerse de manera clara, al momento del fenecimiento, sin importar si se realiza la adecuación normativa. Si se manifiestan los hechos originarios de la terminación del contrato sin adecuación normativa o si se describen los hechos y se realiza la adecuación normativa; en todo caso, lo que importa es que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, pero según como se mencione la causa, deberá ser el análisis del juez. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia 6847 de octubre de 1994. MP Francisco Escobar Enriquez, dejó por sentado lo siguiente:

(...) De consiguiente, para que se estructure el modo de terminación que se viene examinando es esencial la alegación de la justa causa.

En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe "en el momento de la extinción", de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

- a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita.
- b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa.
- c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales

o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva. Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador, carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocados, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante, pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte, si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda.

En el caso que ocupa la atención de la judicatura, es menester precisar que se observa que en garantía al derecho de defensa que le asistía al demandante éste fue citado, a diferencia de lo relatado en el escrito de la demanda y de la contestación de la misma, donde la empresa demandada afirmó no conocer los hechos ocurridos entre el demandante y el señor Castillo y el demandante afirmó no haber sido escuchado, declaración de versión libre espontánea obrante a ítem 01 del expediente digital. Fls. 21 al 23, la cual se encuentra firmada tanto por el demandante como por la señora Liliana Velásquez Toro, líder de recursos humanos, en donde el señor Guzman Masmela previo a la entrega de la carta de finalización del contrato expone los hechos ocurridos que terminaron en agresión tanto verbal como física.

Igualmente, se observa copia de la carta de terminación del contrato del 20 de enero de 2017 visible a ítem 01 del expediente digital. fls. 19 e ítem 19 del expediente digital. fl. 03, donde se observa que la empresa demandada posterior a escuchar al demandante sobre los lamentables hechos ocurridos con el señor Castillo, informó sobre la terminación del contrato invocando el literal d del artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo que señala “Por terminación de la obra o labor contratada”.

Sobre este punto vale la pena recabar en varios aspectos que fueron motivo de sustento de la apelación presentada. Sea lo primero indicar que la parte demandada alega y finca su argumento en el hecho de que el trabajador para la fecha de la terminación de la relación laboral se encontraba en periodo de prueba sin ser necesario que mediara un justo causa o una justificación para finiquitar la relación laboral, afirmación que no se discute por encontrarse acertada. Sin embargo, se encuentra en el despido objeto de estudio varias inconsistencias a resaltar, la primera de ellas que, previo a la misma, se le citó al demandante a rendir versión libre sobre unos hechos de agresión que protagonizó con un empleado de la empresa usuaria. La segunda, que la carta notificada dice que el motivo es por terminación de la obra o labor contratada y no, como lo pretende hacer ver el apoderado de la parte demandada por no cumplir con las expectativas en el periodo de prueba.

Nótese que tal y como lo ha decantado nuestro órgano de cierre, la importancia de dejar claro y sin lugar a duda el motivo de la terminación de la relación laboral, sin ser admisible que con posterioridad se adicionen motivos nuevos o se deje en duda el verdadero impulso que llevo a la empresa a tomar la decisión de terminar de manera unilateral la relación laboral.

Situación que claramente no se presentó en el proceso objeto de estudio, donde no hay claridad sobre los motivos que llevaron a la empresa a finiquitar el contrato, toda vez que de manera escrita y verbal aducen razones diferentes que dejan al libre albedrío las verdaderas razones que llevaron a la empresa usuaria a tomar la decisión. Si la empresa demandada, en su momento, hubiera expuesto que la razón por la cual finiquito el contrato era por no cumplir el demandante con las expectativas en el periodo de prueba, no hubiera sido necesaria la justificación o justa causa para finiquitar la misma, sin embargo, la justificación fue una muy diferente y deja muchas dudas teniendo en cuenta el contexto en el que se dio la misma.

Ahora, vale la pena traer a colación el correo aportado por la misma entidad demanda que data del 19 de enero de 2017 obrante a ítem 19 del expediente digital. fl. 11, donde desde un correo de la empresa usuaria con destino a la empresa demandada se informó sobre la terminación del contrato de trabajo del demandante por terminación de la obra o labor para la cual fue contrato. Sin embargo, y contrariando dicho argumento, se informó, además, que, en REEMPLAZO, palabra que describe una sustitución de una persona por otra, se contrataría al señor Álvaro Balvin Balvin, quien a la postre, fue contratado para la misma función o labor, esto es, como encargado de explosivos 6.969% y con un contrato exactamente igual al del demandante, tal y como se evidencia en la copia de ambos contratos, visible el de reemplazo a ítem 29 del expediente digital fls. 01 al 02. Situación que desvirtúa la causal invocada en la carta de terminación de contrato que le fue notificada al demandante y con la que se pretende justificar la terminación del contrato de manera unilateral con justa causa, que claramente deja en descubierto que los motivos por los cuales se terminó la relación laboral no son los esbozados por la parte demandada.

Por lo anterior, queda sin piso el argumento invocado por el apoderado de la parte demandada en la apelación presentada en donde discute la falta de necesidad de justificación en el periodo de prueba, por encontrarse múltiples inconsistencias probadas de manera objetiva en la documentación aportada en el plenario y que obra en el expediente digital, sin que haya sido probada la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada el demandante al momento del finiquito de la relación laboral.

Por otro lado, y de gran relevancia para el presente asunto, en cuanto al contrato con empresas de servicios temporales, en adelante EST, y las justas causas de terminación de las mismas, el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, reglamentado por el Decreto 1707 de 1991,

indica que las 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 el carácter de empleador.

Los trabajadores de este tipo de empresas son de dos categorías, de planta, que son quienes desarrollan sus actividades en las instalaciones o dependencias propias de la EST y los trabajadores en misión, que son aquellos que se envían a las instalaciones o dependencias de sus usuarios para que desarrollen las actividades propias del servicio contratado por estos con la EST.

Las EST son verdaderos empleadores en ambas categorías y respecto de los trabajadores en misión el contrato de trabajo se celebra con la EST y no con el usuario del servicio y tienen las mismas garantías que cualquier trabajador, de tal manera que tienen derecho a que se le reconozcan y paguen todos los derechos laborales establecidos en el CST.

A su turno, el artículo 6º del Decreto 4369 de 2006, indica cuales son los casos en los que una empresa usuaria puede contratar con la EST, siendo los mismos:

1. 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

Se desprende entonces de lo anterior, entre otros aspectos, que las labores para las cuales se contrata a las EST deben ser temporales, es decir, que no resulta posible contratar con ellas para el cumplimiento de labores indefinidas, toda vez que la ley solo permite que se haga por un término máximo de un año, advirtiéndose que debe obedecer a una de las causales determinadas en la ley, porque de no ser así, se desdibujaría su objeto y se convertiría la empresa usuaria en el verdadero empleador y la EST en una simple intermediaria, así lo indicó la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3520 del 15 de

agosto de 2018, de radicado 69399, citó la sentencia CSJ SL17025-2016, en la que consideró:

“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”.

En este asunto, quedó acreditado que entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuario existió un contrato marco de prestación de servicios temporales suscrito el 11 de noviembre de 2016, obrante a ítem 19 del expediente digital. fls. 05 al 10, para la prestación por parte de la EST del servicio de colaboración temporal en las actividades de la contratante. Contrato que se encontraba vigente para el momento de la terminación de la relación laboral de la EST con el demandante y para la fecha de la audiencia celebrada el 02 de junio de 2021, situación que fue confesada por el representante legal de la empresa demandada.

Sin embargo, vale la pena aclarar que tanto el contrato celebrado entre la EST y la empresa usuaria como el contrato individual de trabajo entre la EST y el demandante son dos contratos completamente diferentes, que deben ser analizados de manera detenida, toda vez que la existencia del primero limita la existencia del segundo, pero no ocurre lo mismo de manera viceversa. En consecuencia, 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.

Bajo esta misma lectura, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 24 de abril de 1997, reiterada en la Sentencia del 21 de febrero de 2006, explicó que:

En virtud de este contrato las E.S.T. a cambio de determinada remuneración, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la respectiva necesidad de servicio. Pero si esto persiste para el correspondiente servicio contratado una vez agotados los plazos máximos permitidos por la ley, ya no podrá utilizar válidamente los servicios de una E.S.T., la misma que venía contratando o de otra; así lo reconoce el artículo 2 del Decreto Reglamentario 1707 de 1991 y el Consejo de Estado cuando decidió la legalidad de este texto así: “A juicio de la Sala esta disposición se limita a preservar el espíritu de la ley, es decir, a evitar que los contratos con las empresas de

servicios temporales se tornen permanentes, desconociendo los derechos prestacionales de los trabajadores

Es de resaltar para esta judicatura que, si bien el A quo manifestó en el sustento de la Sentencia que se presume que la obra o labor para la cual fue contratado el demandante sigue hasta la fecha, por el simple hecho de permanecer el contrato entre la EST y la empresa usuaria, lo cierto es que, no es prueba la existencia de un contrato marco de prestación de servicios temporales para presumir la existencia de la obra o labor individual para la cual fue contratada el demandante, toda vez que puede permanecer la necesidad del envío de personal en misión para otras áreas o tareas determinadas sin que sea óbice que es específicamente para la que ocupaba el demandante.

De la documentación aportada en el plenario y que obra en el expediente digital únicamente se encuentra acreditado que la persona que entró a reemplazar al demandante en las funciones desempeñadas en la empresa usuaria duro el término de 1 año, tiempo máximo permitido por la Ley, y si bien, la terminación de la relación laboral se dio por decisión del trabajador, no es admisible condenar de manera indeterminada a la entidad demandada con supuestos. A la postre, del informe presentado por el misterio de trabajo en virtud a la orden dada en la sentencia del Juez de Conocimiento, el cual se detendrá la Judicatura a hacer acotación, pues se itera, la misma fue aportada incluso después de la sentencia que hoy se examina en virtud a la orden dada en sede de tutela.

#### INFORME DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

Mediante informe del 28 de julio de 2021, identificado con radicado 08SE2021730500100008809 el ministerio de trabajo por medio del inspector designado indicó lo siguiente:

“(…)Me permito informarle que la COORDINACIÓN DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL ANTIOQUIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, a través del FUNCIONARIO COMISIONADO JUAN ESTEBAN RÚA MESA mediante AUTO N° 2771 DE JUNIO DE LA PRESENTE ANUALIDAD, efectuó visita virtual a las Empresas COMPAÑIA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A. -CONTRATE S.A. identificada con NIT 900070542 -4 representada legalmente por el Señor RUBEN DARIO JARAMILLO MONTOYA mayor de edad e identificado con CÉDULA DE CIUDADANÍA N° 15321525o quien haga sus veces, ubicada en la CALLE 48 B N°77B -22 DEL MUNICIPIO DE MEDELLÍN (ANTIOQUIA), con TELÉFONOS 4441395 4032670 3206771454 4440525; con CORREO ELECTRÓNICO ceo.gerencia@contrate.com.co; contabilidad@contrate.com.co; con OBJETO SOCIAL LASACTIVIDADES DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES; de la misma manera, la presente diligencia se celebró en conjunto con la Empresa QUINTANA S.A.S. identificada con NIT 900204720 -6 representada legalmente por el Señor (a) DOYLEMICHAEL GREGORY mayor de edad e identificado con CÉDULA DE EXTRANJERÍA N° 406470 o quien haga sus veces, Empresa domiciliada en el CENTRO COMERCIAL VIVA PALMAS KILÓMETRO 15 + 750 LOCAL 302 DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO(ANTIOQUIA), con TELÉFONOS 4445942 Y 3173686527; con CORREO

ELECTRONICOjefecontabilidad@quintanasas.com; empresa con OBJETO SOCIAL EXTRACCIÓN DE ORO Y OTROS METALES PRECIOSOS; el pasado DOS (2) DE JULIO HOGAÑO LAS 8:30 AM VÍA TEAMS; allí se evidenció por parte del funcionario comisionado que respecto del proceso de la referencia y cuyo demandado es el Señor JORGE ELIÉCER GUZMÁN MASMELA se indicó por parte del Despacho Judicial cuáles fueron los motivos de la desvinculación del demandado indicado que se dio por terminado su contrato como trabajador en Misión para la Empresa QUINTANA S.A.S mientras que se autorizaba por parte de la SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE MINAS LA EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE OTROS FRENTES DE LA MINA Y SE SUMINISTRABAN LOS EXPLOSIVOS POR PARTE DEL EJÉRCITO NACIONAL DE COLOMBIA, no se requería para la fecha tener una persona encargada del manejo, depósito y custodia de material explosivo, razón por la cual se terminó el vínculo del Demandante a través de la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES CONTRATE.

De la misma manera se aporta en la pasada diligencia por parte de la Empresa de SERVICIOS TEMPORALES CONTRATE a través del Doctor JULIÁN QUICENO en su calidad de DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA los documentos que se relacionan a continuación, con el fin de que obren como elemento material probatorio y evidencia física en la presente diligencia los documentos que se relacionan a continuación:

1. Contrato por obra o labor determinada N° 15499 suscrito entre CONTRATE y el Señor JORGE ELIÉCER GUZMÁN MASMELA

2. Certificación Laboral

3. Solicitud por parte de QUINTANA S.A.S a CONTRATE S.A. donde se solicita la terminación del contrato de trabajo del trabajador en misión Señor JORGE ELIÉCER GUZMÁN MASMELA

4. Liquidación de factores salariales y prestacionales del Señor JORGE ELIÉCER GUZMÁN MASMELA, del contrato en misión suscrito entre el VEINTIOCHO (28) DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL DIECISÉIS (2016) Y EL VEINTE (20) DE ENERO DEL DOS MIL DIECISIETE (2017).

Verificada la documentación anterior, las explicaciones suministradas por la Empresa CONTRATE S.A. e indicadas en los incisos anteriores, la autoridad administrativa, a través del FUNCIONARIO COMISIONADO consideró que no se hace necesario el inicio de diligencias averiguatorias y procedimiento administrativo sancionatorio en lo que atañe al proceso del Señor JORGE ELIÉCER MUÑOZ MASMELA, si es del caso se harán visitas periódicas a la Empresa con el fin de verificar el cumplimiento del Objeto Social se está haciendo de manera directa o a través de Empresas de Servicios Temporales, Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado superando los límites y las circunstancias expresamente señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo(...).

Del citado informe, en modo alguno se evidencia irregularidad alguna que pueda dejar al descubierto la efectiva vulneración de la entidad demandada en cuanto al incumplimiento fehaciente de las normas que regulan la materia. Por lo que, en caso de condenar a la entidad demandada solo sería admisible, ante la falta de prueba que acredite lo contrario, condenarla al pago del tiempo máximo que podía durar la obra o labor para la cual fue contratado el demandante, esto es, por el término máximo de un año.

Por lo anterior, advierte el despacho que en atención al principio de la carga de la prueba y que las pretensiones van encaminadas a que se declare el despido sin justa causa y, por ende, la indemnización a que tiene lugar el demandante, este despacho procederá a modificar la decisión adoptada en primera instancia.

A su turno, el artículo 64 del CST reza que “ En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días”

Finalmente, teniendo en cuenta todos los argumentos plasmados, se confirmará la decisión del A quo en cuanto a declarar que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes el 25 de noviembre de 2016 finiquitó de manera unilateral e injusta, en consecuencia, le asiste derecho al demandante al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST. Sin embargo, se modificará la decisión, de cara a la falta de prueba que acredite lo contrario, en cuanto al tiempo que le faltaba para cumplir el plazo estipulado del contrato, limitando el mismo al término de 1 año, esto es, hasta el 28 de noviembre de 2017. Indemnización que se calcula en la suma de \$ 20.533.308.

MES	DÍAS	VALOR DÍA	ADEUDADO
Enero	10	66.666	666.660
Febrero	30	66.666	2.000.000
Marzo	30	66.666	2.000.000
Abril	30	66.666	2.000.000
Mayo	30	66.666	2.000.000
Junio	30	66.666	2.000.000
Julio	30	66.666	2.000.000
Agosto	30	66.666	2.000.000
Septiembre	30	66.666	2.000.000
Octubre	30	66.666	2.000.000
Noviembre	28	66.666	1.866.648
		<b>TOTAL</b>	<b>20.533.308</b>

## INDEXACIÓN

En cuanto a la indexación solicitada, el despacho encuentra la procedencia de la misma, en razón de la pérdida de valor adquisitivo de la moneda sufrido, por lo que debe ser

calculada conforme la siguiente fórmula adoptada por la h. CSJ SL1001-2018 del 21 de marzo de 2018, que para tales efectos.

$$\text{“VA} = \text{VH} \times \frac{\text{IPC Final}}{\text{IPC Inicial}}$$

“De donde:

“VA = IBL o valor actualizado

“VH = Valor histórico que corresponde al último salario promedio mes devengado.

“IPC Final = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad en la fecha de pensión.

“IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad en la fecha de retiro o desvinculación del trabajador.”

## COSTAS

Se modifica la condena en costas impuesta en primera instancia, para lo cual, se incluirían como agencias en derecho, el equivalente al 5% del valor de la condena. Sin costas en esta instancia por resultar prosperas de manera parcial el recurso impetrado.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas Laborales, en cuanto a declarar que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes el 25 de noviembre de 2016 finiquitó de manera unilateral e injusta. En consecuencia, le asiste derecho al demandante al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código sustantivo del trabajo. Sin embargo, se MODIFICA la decisión, ante la falta de prueba que acredite lo contrario, en cuanto al tiempo que le faltaba para cumplir el plazo estipulado del contrato, limitando el mismo al término máximo legal del contrato temporal, esto es, 1 año, hasta el 28 de noviembre de 2017. Indemnización que se calcula en la suma de \$ 20.533.308. Suma que deberá ser indexada de acuerdo a los parámetros indicados en precedencia.

SEGUNDO: MODIFICAR la condena en costas impuesta por el Juez de Conocimiento, para cuya liquidación, se incluirá como agencias en derecho, el equivalente al 5% del valor

de la condena. Sin costas en esta instancia por resultar prosperas de manera parcial el recurso impetrado.

TERCERO: ORDENAR la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA  
JUEZA



STANEY FIGUEROA VANEGAS  
SECRETARIO AD HOC

IRI