



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro.:</b>	66001-31-05-005-2021-00403-01
<b>Demandantes:</b>	Leidy Johanna Bonilla Aguirre
<b>Demandado:</b>	Locería Colombiana S.A.S. Eficiencia y Servicio S.A.
<b>Juzgado de Origen:</b>	Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira
<b>Tema a Tratar:</b>	<b>Justa causa de terminación</b>

Pereira, Risaralda, 26 (veintiséis) de julio de dos mil veintitrés (2023)  
Aprobado en acta de discusión No. 116 del 21-07-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver los recursos de apelación propuestos por las partes en contienda contra la sentencia proferida el 13 de febrero de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Leidy Johanna Bonilla Aguirre** contra **Locería Colombiana S.A.S. y Eficiencia y Servicios S.A.**

Recurso que fue enviado el 15/03/2023 por el juzgado a la oficina judicial de reparto, que solo la remitió a la Secretaría de este Tribunal el 30/05/2023, que lo envió al despacho que presido el 05/06/2023.

## **ANTECEDENTES**

### **1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Leidy Johanna Bonilla Aguirre pretende que se declare que “*laboró para Eficiencia y Servicios S.A. desde el 11/10/2014 hasta el 10/10/2015*” y luego que “*laboró para Locería Colombiana S.A.S. Corona a partir del 11/10/2015 y hasta el 20/03/2020*”, última vinculación en la que Eficiencia y Servicios S.A. fungió como mera intermediaria. En consecuencia, pretendió que se declarara que el contrato de trabajo terminó sin justa causa por Locería Colombiana S.A.S. Corona., de quien reclama el pago de la indemnización por despido sin justa causa y la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Luego, reclamó ser beneficiaria de la convención colectiva celebrada entre Locería Colombiana S.A.S. y Sintravacor en los años 2017 y 2018 y, del lauto arbitral pendiente de depósito de los años 2019 y 2020.

En razón a dicho beneficio, pretendió el pago de la diferencia salarial conforme al artículo 13 de la convención colectiva; la prima de navidad, prima de vacaciones, prima de junio, subsidio de transporte, caja de vajillería para los años 2017 y 2018.

Finalmente, pretendió que se condenara a Eficiencia y Servicios S.A. al pago solidario de todas las condenas.

Fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos: i) el 11/10/2014 suscribió contrato de trabajo escrito por obra o labor contratada con Eficiencia y Servicios S.A. para prestar sus servicios en la usuaria Locería Colombiana S.A.S. Corona; ii) la misión para la que fue contratada fue de mercaderista desplazándose diariamente a todos los puntos de Locería Colombiana S.A.S. Corona; iii) su horario era de 08:00 a.m. a 05:00 p.m.; iv) su salario era el mínimo;

v) Sus funciones eran: organizar y exhibir mercancías en supermercados y almacenes de cadena; promocionar productos en supermercados y almacenes de cadena; organizar puntos de venta; elaborar inventarios, hacer pedidos; gestión de la marca Corona en los puntos de venta.

vi) el 28/06/2017 Sintravacor depositó la convención colectiva de trabajo para los años 2017 y 2018 con vigencia de 2 años; vii) a la demandante se le vetó la oportunidad de beneficiarse de la convención colectiva de trabajo; viii) el 20/03/2020 Eficiencia y Servicios S.A. terminó sin justa causa el contrato de trabajo.

**Eficiencia y Servicios S.A.** al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones para lo cual argumentó que NO es una empresa de servicios temporales, sino una empresa especializada en servicios de outsourcing autónomos e independientes en actividades de mercadeo de preventa, postventa y servicio al cliente de bienes y servicios; es por ello que el 31/10/2014 suscribió contrato de prestación de servicios de impulso y promoción en puntos de venta con el cliente Locería Colombiana S.A.S.

Con ocasión al contrato comercial con el cliente Locería Colombiana S.A.S. suscribió contrato de trabajo por duración de obra o labor con la demandante para desarrollar la labor de mercaimpulsador, que estaba atado al citado contrato comercial, de ahí que no la envió en ninguna misión a Locería Colombiana S.A.S.; que era Eficiencia y Servicios S.A. la que asignaba las funciones a Locería Colombiana S.A.S., pues la primera era su único y verdadero empleador desde el 11/10/2014 hasta el 20/03/2022, y no la empresa cliente. En razón a ello, Eficiencia y Servicios S.A. siempre asumió los riesgos y tuvo autonomía técnica y directiva sobre los trabajadores

Explicó que las funciones de la demandante era cumplir o superar la meta de mercadeo y “*trademarketing*”.

Finalmente, indicó que el contrato de trabajo finalizó por terminación de la obra o labor contratada como se desprende del acta de terminación del contrato de prestación de servicios por mutuo acuerdo suscrito el 23/04/2020 entre ambas sociedades, que es una terminación legal.

Presentó como medios de defensa los que denominó “cobro de lo no debido”, “buena fe”, “prescripción”, entre otros (fl. 17, archivo 12, expediente digital).

Por su parte, **Locería Colombiana S.A.S.** al contestar la demanda también se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que ningún contrato de trabajo sostuvo con la demandante. Pero añadió que sí suscribió un contrato de prestación de servicios especializados con Eficiencia y Servicios S.A. para “el impulso y promoción de puntos de venta”, que ejecutó la sociedad contratada de forma autónoma e independiente; y por ello, Locería Colombiana S.A.S. en ningún momento dio orden o instrucción a la demandante. Expuso que en marzo de 2020 se terminó el contrato de servicios de impulso y promoción en puntos de venta con Eficiencia y Servicios S.A.

Presentó como medios de defensa los que denominó “*inexistencia de la relación laboral con la demandante*”, “*inexistencia de obligación de reconocer beneficios convencionales*”, “*prescripción*”, entre otros (fl. 14, archivo 11, exp. Digital).

## **2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró probada la excepción de inexistencia de la relación laboral entre la demandante y Locería Colombiana S.A.S. y seguidamente declaró la existencia de un contrato de trabajo entre la interesada y Eficiencia y Servicios S.A. desde el 11/10/2014 y el 20/03/2020, que terminó sin justa causa; por lo que, condenó a la sociedad al pago de \$994.843 y negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que se acreditó la prestación personal del servicio de la demandante para Locería Colombiana S.A.S., pues todas sus actividades se realizaban en beneficio de tal sociedad simplificada en la medida que organizaba y exhibía sus mercancías en supermercado y almacenes de cadena; por lo que Locería Colombiana S.A.S. debía desvirtuar la presunción que pesaba en su contra.

En ese sentido, indicó que entre ambas sociedades se suscribió el 31/10/2014 un contrato de prestación de servicios para el impulso y promoción de puntos de venta, y para ello el contratista se obligó de forma independiente con autonomía técnica y administrativa y con su propio personal dicho contrato. Actos que sí se acreditaron pues la demandante confesó que su jefe inmediato era el líder de mercaderistas o supervisor de Eficiencia y Servicios S.A., de quien recibía órdenes, asignaba puntos de venta, organizaba rutas de horarios y a quien le pedía permisos, novedades de incapacidades, ausentismos y quien además les hacía llamados de atención y procesos disciplinarios. También confesó que era Eficiencia y Servicios S.A. la que

le pagaba su salario, dotación. Confesión que a su vez se ratificó con la prueba testimonial.

En conclusión, Locería Colombiana S.A.S. desvirtuó la presunción, pues la demandante prestó sus servicios bajo el control de los supervisores líderes de Eficiencia y Servicios S.A.; con quien la demandante **sí tuvo un contrato de obra o labor** como se desprendía de la contestación a la demanda.

Respecto a la terminación del contrato sin justa causa argumentó que **entre las partes suscribieron un contrato de trabajo por obra o labor**, y que se acreditó la ocurrencia del despido a partir del 20/03/2020 debido a la extinción de actividades y cupos contratados incluido el que la demandante desarrollaba.

En cuanto a la justa causa para despedir argumentó que no se acreditó porque pese a que se indicó que la terminación era por finalización del contrato con la empresa cliente, el mismo siguió vigente; de ahí que, bajo las facultades ultra y extra petita, condenó a Eficiencia y Servicios S.A. al pago de la indemnización conforme a la fórmula dispuesta para los contratos a término fijo, pese a que el contrato pactado era de obra o labor, esto es, el valor de los salarios faltantes al tiempo que restaba para culminar el plazo del contrato, y que no podrá ser menos a 15 días, y en este caso corresponden a 34 días de salario, que transcurrieron entre el 20/03/2022 y el 23/04/2020 que equivale a \$994.843.

### **3. De los recursos de apelación**

Inconformes con la decisión la demandante y Eficiencia y Servicios S.A. presentaron recurso de alzada, para lo cual **la demandante** reclamó que, aunque no pudo demostrar el contrato con Locería Colombiana S.A.S., pues sí se demostró con Eficiencia y Servicios S.A. que terminó sin justa causa, y por ello la sanción debía ser de 30 días de salario por el primer año y 20 por los adicionales.

A su turno, **Eficiencia y Servicios S.A.** reprochó la indemnización que le fue impuesta, porque era cierto que finalizó el contrato comercial con Locería Colombiana S.A.S. el 23/04/2020, y con la demandante el 20/03/2020 debido a la pandemia, y con ocasión a ello se cerraron varios puntos de venta, tanto fue así que se terminaron 11 contratos más de otros trabajadores; de ahí que el contrato concluyó por una causa legal, y no una injusta.

### **4. Alegatos de conclusión**

Los presentados por las partes en contienda coinciden con los temas que abordará la Sala en la presente decisión.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. De los problemas jurídicos**

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario que entre Leidy Johana Bonilla Aguirre y Eficiencia y Servicios S.A. existió un contrato de trabajo desde el 11/10/2014 hasta el 20/03/2020; pues así fue declarado sin reproche alguno de los interesados, y fuera de la relación jurídico procesal quedó Locería Colombiana S.A.S, esto es, esta Colegiatura nada analizará en torno a esta demandada.; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

- i) ¿El contrato de trabajo que ató a las partes en contienda era por obra o labor o indefinido?
- ii) ¿El contrato que ató a las partes terminó sin justa causa?
- iii) En caso de respuesta positiva y solo en la medida que el contrato haya sido pactado a término indefinido ¿cómo debía liquidarse la indemnización por despido sin justa causa?

## 2. Solución a los problemas jurídicos

### 2.1. Tipo de contrato por obra o labor contratada

#### 2.1.1. Fundamento normativo

El artículo 45 del C.S.T. establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Sobre la naturaleza de este tipo de contratos la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que frente a este lo que delimita o determina su duración es “*la consecución de un determinado resultado*” (SL3526-2022).

Entonces, para la citada alta corporación la fecha de finalización de este tipo de contratos es cierta porque depende de la ejecución de determinadas actividades, de ahí que:

***“La condición resolutoria debe aparecer clara y precisa pues, de no, puede entenderse pactado a término indefinido. En otras palabras, «no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida» (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018 y CSJ SL4936-2021)” (ibidem).***

Ahora bien, en los eventos en que la duración de un contrato por obra o labor determinada se encuentra atado a la vigencia de un contrato suscrito entre el empleador y la empresa cliente, entonces resulta importante verificar el término de duración de este último pacto, y con ello verificar si se cumplió lo pactado con el trabajador.

En tiempo anterior y bajo la misma línea de pensamiento la Corte explicó que el límite del contrato de obra o labor determinada se circunscribe a:

*“la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido.*

*Esa necesidad del trabajo limitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, en el que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor, o hasta su finalización” (SL2176-2017).*

## **De la prueba del contrato de trabajo por obra o labor determinada**

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL3804-2022, que a su vez memoró la sentencia SL2600-2018 explicó la prueba de este tipo de contratos. Así, indicó que en tanto que en el derecho laboral colombiano prima la regla general de la libertad probatoria, pues al tenor del artículo 54 del C.S.T. la existencia y condiciones del contrato se pueden acreditar por cualquier medio probatorio ordinario, entonces se concluye que en tanto el contrato de trabajo por duración de la obra es consensual, entonces no se requiere para su validez que conste por escrito, pero para determinar su existencia bajo esta modalidad sí resulta imprescindible que la obra o labor contratada i) sea clara, que se encuentra ii) bien delimitada e identificada en el convenio, o por lo menos, que:

*iii) “(...) incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado” (ibidem).*

De ahí que, para la citada Corte frente al tiempo de duración de un contrato de trabajo por obra, debe existir un acuerdo de voluntades, de lo contrario se entenderá que el vínculo fue celebrado a término indefinido.

### **2.1.2. Fundamento fáctico**

Rememórese que la demandante pretendió el contrato de trabajo con Locería Colombiana S.A.S., pero que, ante su falta de demostración, la *a quo* bajo las facultades ultra y extra petita lo declaró con Eficiencia y Servicios S.A. por obra o labor, de ahí que, para estos efectos, se trasladan las pretensiones de orden condenatoria de la primera a la segunda codemandada. Al punto se advierte que aun cuando en ninguna de las pretensiones declarativas ni condenatorias se pretendió que el contrato de trabajo fuera a término indefinido, lo cierto es que al revisar en detalle la argumentación jurídica del libelo genitor se advierte que al invocar la jurisprudencia se hizo alusión a este tipo de contrato, de ahí que sí puede esta Colegiatura analizar el recurso de apelación de la demandante, pues por lo menos mencionó en su demanda tal modalidad contractual; además, que así cuantificó la indemnización perseguida.

Auscultado en detalle el expediente milita el contrato “por labor contratada” suscrito entre la demandante y Eficiencia y Servicios S.A. para desempeñarse como “mercaderistas” y por ello debía:

*“Organizar y exhibir mercancías en supermercados y almacenes de cadena; visitar supermercados y almacenes de cadena para promocionar productos, organizar puntos de venta, elaborar inventarios, hacer pedidos de productos, informes diarios de ventas, gestión integral de la marca Coroca (sic) en los puntos de venta, desde la gestión del recurso humano, gestión operativa y comercial hasta el diseño de la propuesta creativa” (fl. 1, archivo 02, exp. Digital).*

Además, en dicho contrato se indicó “empresa a la que se destaca: Locería Colombiana S.A.S. – Corona”, y se fijó como hito inicial “11/10/2014” (ibidem).

Luego, frente a la duración del contrato se estipuló que duraría:

*“(...) el tiempo requerido para la realización del servicio para el cual el trabajador está siendo específicamente contratado, el cual podrá incrementar, disminuir o cambiar de acuerdo a las necesidades del empleador y/o la empresa cliente y de acuerdo al incremento, disminución o modificación de la productividad reportada por la empresa cliente al empleador (...) **En consecuencia, este contrato terminará en el momento en que la empresa cliente comunique al empleador que el servicio ha disminuido o modificado** y por lo tanto ha dejado de requerir los servicios del trabajador” (fl. 2, ibidem).*

No se aportó ningún otro contrato de trabajo.

Seguidamente, aparece la carta de terminación del contrato suscrito entre ambas partes del 20/03/2020 porque “el servicio tal cual fue inicialmente contratado ha sufrido una variación sensible, extinguiéndose varias de las actividades y cupos inicialmente contratados, incluido el desarrollado por usted” (fl. 3, ibidem).

De otro lado, y frente a las sociedades comerciales obra el “contrato de prestación de servicios de impulso y promoción en puntos de venta” suscrito el 31/10/2014 entre Eficiencia y Servicios S.A. y Locería Colombiana S.A.S. en el que se contrató “la prestación de servicios de impulsos y promoción en puntos de venta los cuales cumplirán con la diligencia de un buen hombre de negocios, de manera adecuada y oportuna conforme a las características y especificaciones técnicas entregadas por el contratista a la compañía” (fl. 33, archivo 11, exp. Digital).

Luego, definición que para cumplir con tal objeto la “compañía solicitará la prestación de los servicios de tiempo en tiempo y de acuerdo con sus necesidades, en ordenes (sic) de servicios individuales, en las cantidades que requiera, según las condiciones de operación establecidos en el contrato y sus anexos” (ibidem), sin que se obligara a contratar un mínimo o máximo de servicios.

Y en cuanto a su duración se estipuló por 12 meses prorrogándose por escrito y de común acuerdo (fl. 41, archivo 12, exp. Digital).

Después milita un “*otro sí 01 al contrato de prestación de servicios de impulso y promoción en punto de venta*” (fl. 40, archivo 11, exp. digital), en el que se hizo una modificación para indicar que la cláusula 4ª correspondiente a la duración sería de 12 meses a partir de la firma del otro sí, que fue suscrito el 17/11/2015 (fl. 41, ibidem). Además, se determinó que dicho término se podía prorrogar siempre de común acuerdo y por escrito.

Finalmente, obra el “*acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo*” suscrito entre Eficiencia y Servicios S.A. y Locería Colombiana S.A.S. suscrito el 23/04/2020 (fl. 54, archivo 12, exp. Digital). Acta en la que se indicó que el contrato que los ataba tenía una duración de 12 meses a partir del 01/08/2019 y que finalizaba debido a la pandemia del Covid-19.

De la prueba documental se desprende que el contrato de trabajo que ató a Leidy Johana Bonilla Aguirre y a Eficiencia y Servicios S.A. no tenía una naturaleza de obra o labor contratada, sino a término indefinido, como quiera que aparece dicente y por demás expreso en el contrato suscrito en el año 2014 que la duración de la obra sería “(...) *el tiempo requerido para la realización del servicio para el cual el trabajador está siendo específicamente contratado, el cual podrá incrementar, disminuir o cambiar de acuerdo a las necesidades del empleador (...)* **En consecuencia, este contrato terminará en el momento en que la empresa cliente comunique al empleador que el servicio ha disminuido o modificado** y por lo tanto ha dejado de requerir los servicios del trabajador” (fl. 2, archivo 04, exp. digital).

Descripción de la naturaleza de la labor contratada y su duración que de ninguna manera aparece determinada en forma clara y concreta, quedando a discreción y voluntad de Eficiencia y Servicios S.A. y de la empresa cliente establecer hasta cuándo llegaría esa relación, que en todo caso no se compadece con la modalidad contractual invocada, pues para ello se requería inexorablemente acreditar la forma de ejecución de dichos contratos para así conocer a partir de las actividades a realizar cuál sería la fecha posible de finalización, máxime que aun cuando se aportaron los contratos comerciales suscritos entre Eficiencia y Servicios S.A. y Locería Colombiana S.A.S., los mismos eran prorrogados cada año desde el 2014 y por lo menos hasta el 2020.

Y por ello, a partir de ese comportamiento, esto es, la prórroga constante cada año por otro año más, que aunado a la indeterminación de la finalización de las actividades para las cuales fue contratada la demandante, esto es, en el mercadeo de los productos de Locería Colombiana S.A.S. – Corona -, es que resulta indeterminable la finalización de dicho vínculo comercial.

Es que en el evento de ahora no aparece ni clara ni precisa la condición resolutoria del pacto comercial y menos del contrato de trabajo, pues la misma es en extremo vaga y a voluntad del contratante, pues no otra cosa puede desprenderse de las expresiones “*el tiempo requerido para la realización del servicios para el cual el*

*trabajador está siendo específicamente contratado” o “este contrato terminará en el momento en que la empresa cliente comuniqué al empleador que el servicio ha disminuido o modificado”;* de ahí que no se delimitó con claridad y especificidad la obra, ni tampoco aparece de forma delimitada una verificación de etapas para evidenciar posiblemente la terminación de la obra, y con ello impedir que el contrato de obra se perpetúe en el tiempo; por lo que, la ausencia de dicha temporalidad debía desencadenar en la naturaleza residual de un contrato a término indefinido.

Y es que en el evento de ahora si bien Eficiencia y Servicios S.A. se dedica a procesos de outsourcing concretamente en el mercado y las ventas (fl. 131, archivo 12, exp. Digital), y para ello la demandante se contrató como “*mercaderista*”, lo cierto es que ninguna prueba allegó Eficiencia y Servicios S.A. para demostrar hasta cuándo iba cada contrato en función a la labor de mercaderista contratada, dejando al azar en la contratación de Leidy Johana Bonilla Aguirre la finalización de dichos contratos, por no decir, que su finalización en realidad quedó atada a la voluntad de Eficiencia S.A. y Locería Colombiana S.A.S., máxime que no obra prueba alguna como para conocer de forma determinable en cuáles campañas de ventas se enviaría a la demandante a participar, y mucho menos en qué lugares, y con ello se refiere esta Sala a que Eficiencia S.A. no acreditó, si es que la labor de la demandante como mercaderista estaba atada a una obra, cuál obra sería esta, que en términos de ventas correspondería a una campaña x en un sitio determinado, ya fuera centro comercial, supermercado, etc...

De ahí que ante la ausencia de prueba de la naturaleza exacta, clara y diáfana de la obra para la que fue contratada la demandante, se desprende que su relación laboral fue a término indefinido, durante los extremos declarados por la primera instancia, esto es, desde el 11/10/2014 hasta el 20/03/2020.

## **2.2. Despido unilateral del empleador**

### **2.2.1. Fundamento jurídico**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup> ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma

---

<sup>1</sup>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [CSJ SL 2808 de 2018](#). M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo<sup>2</sup>.

### 2.2.2 Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente milita la carta de terminación del contrato de trabajo de la demandante en la que Eficiencia y Servicios S.A. le indicó a la demandante el 19/03/2020 que a partir del día siguiente finalizaba su contrato de trabajo por *“una variación sensible, extinguiéndose varias de las actividades y cupos inicialmente contratados, incluidos el desarrollado por usted”* (fl. 3, archivo 02, exp. Digital).

Documento del que se extrae que la razón invocada es ajena a algún comportamiento propio de la demandante, y por ello, ninguna justa causa invocó la demandada para terminar el vínculo laboral, pues se itera en aparte alguno se endilgó a la trabajadora haber cometido alguna de las causales del artículo 62 del C.S.T.

Ahora bien, frente a los modos legales de terminación, esto es, los contenidos en el artículo 61 del C.S.T., tampoco se acreditó alguno de ellos, pues descartado está que el contrato hubiese sido por obra o labor, tampoco la muerte del trabajador, y mucho menos el mutuo consentimiento. En consecuencia, en tanto no se acreditó ni una terminación legal del contrato ni una justa causa para despedir a la demandante, entonces había lugar a la condena perseguida, en el recurso de apelación, esto es, en tanto su contrato era a término indefinido, en consecuencia, su indemnización corresponde a 30 días de salario por el primer año laborado y 20 días por los siguientes.

Al punto es preciso acatar que los argumentos de la apelación de la demandada relacionados con que el contrato de trabajo finalizó con ocasión a la pandemia generada por el Covid-19, lo cierto que tal aseveración bien podría encajar en la causa legal de terminación consistente en la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días (literal f, del artículo 61 del C.S.T); no obstante en el evento de ahora, además de que no se aportó el correspondiente permiso del Ministerio del Trabajo tal como exige el numeral 2º del artículo 61, lo cierto es que la situación descrita por el apelante tampoco cumple con el citado numeral, en la medida que pese a la gravedad de la situación ocurrida en el año 2020, lo cierto es que la pandemia inició para nuestro país el 13/03/2020, y la demandante fue despedida el 19/03/2020, esto es, 6 días después, de ahí que ni siquiera transcurrió un tiempo cercano al dispuesto para la terminación legal del contrato de trabajo.

Así, en tanto el contrato de trabajo declarado con la demandada Eficiencia y Servicios S.A. transcurrió desde el 11/10/2014 hasta el 20/03/2020 y el salario devengado por la demandante siempre fue el mínimo, le correspondería por la

---

<sup>2</sup> Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

indemnización por despido sin justa causa la suma de \$3'498.044; esto es, equivalente a 30 días por el primer año y 20 días por los años siguientes, teniendo como salario el mínimo; por lo que, en ese sentido se modificará la decisión de primer grado.

	Inicial	Final
Extremos de la relación laboral	11/10/2014	30/03/2020

SMLM 2020 \$ 877.803,00

# Años	Hito inicial	Hito final	Días	Total
1 AÑO	11/10/2014	10/10/2015	30	\$ 877.803,00
2 AÑO	11/10/2015	10/10/2016	20	\$ 585.202,00
3 AÑO	11/10/2016	10/10/2017	20	\$ 585.202,00
4 AÑO	11/10/2017	10/10/2018	20	\$ 585.202,00
5 AÑO	11/10/2018	10/10/2019	20	\$ 585.202,00
6 AÑO	11/10/2019	30/03/2020	9,55	\$ 279.433,96
				<b>\$ 3.498.044,96</b>

Suma que no prescribió en la medida que el contrato terminó el 20/03/2020, momento en que se hizo exigible esta indemnización y la demanda se presentó el 15/10/2021 (archivo 03, exp. Digital), esto es, antes de que fenecieran los 3 años contemplados en los artículos 151 del C.P.L. y de la S.S. y 488 del C.S.T.

### CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se modificará la decisión de primer grado para declarar que el contrato de trabajo existente entre la demandante y Eficiencia y Servicios S.A. era a término indefinido y que la indemnización por el despido sin justa causa era igual \$3'476.972. Costas en esta instancia a cargo de Eficiencia y Servicios S.A. ante el fracaso de su recurso de apelación, al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral 2º y 3º de la sentencia proferida el 13 de febrero de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Leidy Johanna Bonilla Aguirre** contra **Locería Colombiana S.A.S. y Eficiencia y Servicios S.A. en el sentido** de que el contrato de trabajo que ató a la demandante con Eficiencia y Servicios S.A. fue a término indefinido y que la indemnización por despido sin justa causa que debe pagar esta última a favor de la demandante es igual a \$3'498.044.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**TERCERO. CONDENAR** en costas a Eficiencia y Servicios S.A. a favor de la demandante, por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**  
Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado

Con ausencia justificada  
**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 004 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **57f823711ce0f221ef6a60febacf7b17146d9501180dc550a245f45de76d36c**

Documento generado en 26/07/2023 08:26:57 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**