

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintiocho (28) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por LUISA MARÍA CHALARCA SÁNCHEZ contra MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. (Radicado 05001-31-05-021-2021-00096-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa regulada en el artículo 64 del CST, junto con la indexación y las costas procesales, en tanto afirma que para el momento del fin de su vinculación, la obra o labor para la cual fue contratada no había concluido.

Como sustento de sus pretensiones expuso que la demandada como EST tiene una relación comercial con Márquez Álvarez y CIA. S. en C., en virtud de la cual envía trabajadores en misión para desarrollar funciones propias de su objeto social y específicamente para que ocupen el cargo de asesores comerciales y vendan los servicios de televisión por cable de la franquicia Directv. En virtud de ese enlace, se celebró con la demandante un contrato de trabajo por duración de la obra o labor para desempeñar el

cargo de asesora comercial siendo su principal función la de ofrecer y vender los servicios de televisión de Directv, lo que ejecutó en la ciudad de Medellín. Esa contratación inició el 03 de julio de 2019 y por comunicación del 07 de octubre de 2019 le fue informada la terminación de su contrato por finalización de la obra para la que fue contratada, lo que no corresponde a la realidad en tanto el área de recursos humanos de la empresa usuario certificó que la extinción del vínculo de la demandante se había dado por baja productividad sin que bajo ese argumento se haya adelantado el procedimiento previsto, pero en uno emitido por la demandada se adujo que ello había acontecido por poca producción en la empresa usuaria, última con la que a la fecha se tiene vigente la relación comercial.

MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. se pronunció en término, con aceptación del contrato comercial suscrito con Márquez Álvarez y CIA. S. en C., estando condicionado el contrato de la demandante que inició el 03 de julio de 2019 no a la duración de ese convenio, sino a la necesidad del servicio según requerimiento de la empresa usuaria, siendo enviada la demandante en misión para cumplir funciones de asesora comercial en el marco de un incremento de la producción. Adujo que en ese orden, para octubre de 2019 como el cliente informó una disminución en la producción, desapareció el objeto contractual lo que dio paso a una causa legal para proceder con la terminación del contrato de trabajo. Como medios de defensa formuló las excepciones de mérito que denominó prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia proferida el 17 de marzo de 2022, DECLARÓ la legalidad de la terminación del contrato de trabajo de Luisa María Chalarca Sánchez por parte de Misión Empresarial. DECLARÓ probada la excepción de validez del contrato de trabajo por obra o labor celebrado entre las partes y existencia de una causa legal para su terminación. CONDENÓ en costas a la demandante, fijando por agencias en derecho la suma de \$100.000.

La activa aspira que se revoque la decisión ya que considera estar debidamente demostrado que el contrato de obra suscrito con la demandante estaba atado a la relación comercial existente con la empresa usuaria, dejándose de probar dentro del trámite no solo el incremento de la producción que promovió su contratación, que a su juicio difiere del incremento en las ventas, sino también su disminución para llevar a la terminación del vínculo laboral, teniendo en cuenta que la relación laboral continuó vigente y que la obra no había terminado ya que el cargo contratado siguió existiendo.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Previo a resolver lo que corresponde, importa resaltar que en el presente evento, se encuentra por fuera de discusión que la demandante prestó sus servicios personales a Márquez Alvarez y CIA. S. y C. como trabajadora en misión enviada por Misión Empresarial EST S.A a partir del 03 de julio de 2019 a efectos de satisfacer el cargo de asesora comercial, donde se determinó el escrito contractual en uno de obra o labor por incremento en la producción de la empresa usuaria (Págs. 22-24 Archivo 02 y 11-13 Archivo 7), relación de trabajo que finalizó el 05 de octubre de 2019 aduciéndose por la parte empleadora la culminación de la obra o labor para la que la señora Chalarca fue contratada (Págs. 25, 65 y 75 Archivo 02 y 14 Archivo 7).

Con base a ello y a los argumentos de la alzada, en virtud al principio de consonancia, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en definir si en el asunto es ausente la configuración de una justa y legal causa para la terminación del vínculo laboral que dé

lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

Comienza por recordar la Sala que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones: bien porque mutuamente lo acuerdan las partes, bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Art 61 y siguientes del CST), o tratándose de un contrato por obra o labor, por finalización de la tarea objeto de la contratación.

La actora advierte que la relación laboral que se encuentra debidamente probada, terminó por decisión unilateral y sin justa causa adoptada por quien fungió como parte patronal, por lo que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP, le correspondía probar tal supuesto de hecho para de ese modo, trasladar la carga de la prueba a la convocada a fin de corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de esta indemnización.

Si nos remontamos a la fecha del finiquito, se tiene que Misión Empresarial informa la determinación de acabar el pacto contractual por medio de una misiva que data del 07 de octubre de 2019, que describe las razones de las que se valió, estableciéndose que ello acaecía conforme a lo previsto en el literal d) del artículo 61 del CST, esto es “*por terminación de la obra o labor contratada*” (Págs. 25, 65 y 75 Archivo 02 y 14 Archivo 7).

En ese sentido, se acude al pacto contractual celebrado entre los integrantes de este litigio, donde se observa la cláusula cuarta que estableció una duración supeditada al “*tiempo estrictamente requerido y solicitado al empleador por la empresa usuaria, por lo anterior, el contrato terminará en el momento que la empresa usuaria comunique al empleador que el servicio o labor contratada terminó*” (Págs. 22-24 Archivo 02).

Para demostrar la causa legal anunciada, la pasiva arribó una comunicación simple emitida por el representante legal de Márquez

Álvarez y Cía. dirigida a Misión Empresarial S.A., donde se revela una baja productividad para el 04 de octubre de 2019, convocando la necesidad de prescindir de los servicios de tres personas dentro de las que se enlista a Luisa Chalarca Sánchez (Pág. 19 Archivo 7).

Con igual propósito, fue escuchada la testigo DAMARIS ELENA POTES MOLINA - Directora de servicio de Misión Empresarial S.A.-, quien señaló que por el vínculo comercial existente con Márquez y Alvarez y Cía. que aún persiste, son enviados trabajadores en misión para cumplir funciones de asesores comerciales cuando se presentan incrementos en la producción, y que así mismo como requiere la usuaria cierto número de personas para cubrir ese aumento, solicita la desvinculación por darse una disminución, siendo ellos quienes definen los trabajadores salientes, lo que hacen sin partir de criterio alguno, sino de forma aleatoria. Explicó que la EST no interviene en la verificación de esas subas y bajas por no interferir en el área productiva, habiendo finalizado el contrato de la demandante junto con otros dos trabajadores precisamente por solicitud de la usuaria dada la baja en la producción.

Por parte de la activa, se recepcionó el testimonio de ESTEFANÍA CHALARCA SÁNCHEZ - hermana de la demandante y ex trabajadora de Misión Empresarial-, quien afirmó que laboró bajo iguales condiciones que la accionante del 10 de agosto de 2019 al 05 de diciembre de 2019, señalando que para ese año si hubo un incremento en las ventas desconociendo campañas o promociones desplegadas, sin que verificara la ocurrencia de alguna circunstancia particular para la época del despido de Luisa Chalarca en ese aspecto.

En este caso, la contratación de la demandante tuvo por fin acorde a lo pactado, cubrir un incremento en la producción de Márquez y Alvarez y Cía., y atados a las causas que le dieron origen, se extinguió según la llamada a juicio por cesar esa condición que la ley 50 de 1990 en su artículo 77 tiene permitido para esa modalidad ocasional de trabajo; pero es que a

juicio de esta Corporación no basta con manifestarse por la convocada el cumplimiento de la condición resolutoria que no es otra en este caso que la disminución en la producción del cliente, sin acreditar que en efecto así ocurrió, encontrando insuficiente el mecanismo demostrativo allegado de donde no solo no es posible asegurar que en el plano de la realidad la función de la demandante estuviera destinada al cubrimiento de esa novedad temporal en Márquez Álvarez y Cía., sino que es ausente la probanza que permita aseverar que ese incremento acabó para dar por culminada la tarea contratada en legal forma.

Y es que el único vestigio con el que se cuenta es el requerimiento proveniente de la empresa usuaria para excluir del servicio a la demandante, con lo que se corrobora por esta Sala que la terminación del contrato de trabajo siempre dependió de la discrecionalidad de la empresa usuaria, lo que en voces de la H. Corte Suprema de Justicia resulta inadmisibles en un ordenamiento jurídico que protege al trabajo en todas sus modalidades (art. 25 CP), y que procura lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (art. 1 CST), puesto que la relación de intermediación regulada por la Ley 50 de 1990 no habilita a las empresas de servicios temporales ni a las usuarias a precarizar las condiciones de los trabajadores en misión al condicionar la estabilidad laboral de estos al mero capricho o discreción de aquellas (Ver SL3804-2022).

Es por ello que ha sido reiterado jurisprudencialmente que de acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo las partes están habilitadas para suscribir un contrato de trabajo por “*el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada*”. De ahí que su duración queda sujeta a la consecución de un resultado determinado, “*impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido*” (Ver SL2176-2017); pero se ha definido que en ningún caso, el término de este tipo de acuerdos puede depender llanamente de la voluntad o capricho del

empleador, sino que deberá tenerse en cuenta la esencia misma del servicio prestado, porque de lo contrario, su finalización se tornaría sin justa causa, teniendo en cuenta que si se echa mano de esta clase de contrato, la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas, es decir, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada (Ver Rdo. 39050 de 2013, SL3282-2019, SL1052-2022 y SL3804-2022).

Bajo el contexto analizado, la obra o labor contratada resulta indeterminable, porque tal y como fue manifestado por la testigo Potes Molina, todos los trabajadores contratados para ser enviados en misión a Márquez Álvarez y Cía. lo son para efectos de cubrir incrementos en la producción, pero es que no es comprensible para esta colegiatura el criterio para definir esos picos, en tanto si bien no se cuenta con la documental idónea que refleje el objeto social de la empresa usuaria, es claro que tiene relación con las telecomunicaciones de donde se deriva la venta de servicios de Directv, por lo que no se entiende de qué modo era generado de manera constante un impacto creciente y decreciente de tales servicios, ya que se trata de un negocio que pende de las ventas de un servicio y no de la fabricación o elaboración de un producto mediante el trabajo, y como lo rescató la testigo Estefanía Charlarca las ventas estaban sujetas al empeño de los asesores, lo que impone por lógica que su incremento se daba precisamente por introducir un mayor número de asesores para desplegar esa función, sin probarse que ocurriera lo contrario, es decir, que por impulso de las ventas o debido a una particular circunstancia se viera la empresa en la necesidad de acudir a la EST para atender esa novedad productiva, posibilidad que por demás se cuestiona para este tipo de actividad comercial dada su propia naturaleza, pero que no se analizará de fondo en esta oportunidad por no apuntar la demanda a derruir la forma de contratación como trabajadora en misión utilizada para vincular a la demandante en su oficio de asesora comercial.

Tampoco está demostrado como debió hacerse por la pasiva que bajo la hipótesis del incremento en la producción, esa circunstancia se haya alterado para octubre de 2019 para llevar a la usuaria a requerir la extinción de la relación con la demandante por asomarse una baja en la productividad en la empresa, siendo desconocido igualmente el manejo dado a esa eventualidad para prescindir de personal de manera aleatoria aun cuando para el mismo efecto se conservaba la fuerza de trabajo de otros empleados en misión que en iguales términos a la accionante habían sido enviados para cubrir el crecimiento productivo.

Es bajo ese análisis, que no es posible pregonar que para el caso de Luisa Chalarca existiera una labor determinada y mucho menos que terminara para octubre de 2019, ya que más allá de demostrar unos requerimientos provenientes de quien se benefició de su actividad laboral a partir de unas manifestaciones simples que no se acompañan con las condiciones que rodearon la continuidad en el servicio de asesores comerciales en idénticas condiciones a la demandante, debió existir un mecanismo de prueba que diera cuenta con suficiencia que en efecto su vinculación estaba atada a un límite temporal pactado, pero ello de ningún modo pudo ser identificado ni constatado por lo que mal pudiera darse razón a la pasiva al proclamar que se arribó a la consecución del resultado planeado y que de ese modo el nexo laboral finalizó bajo supuestos de legalidad.

En ese orden, acudiendo a la regulación de esta modalidad contractual concentrada en el artículo 45 del CST, es claro que su característica diferenciadora es que es consensuado respecto al tiempo de su duración, siendo su vigencia relacionada con la esencia del servicio, donde se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas (Ver SL1494-2022) y como en este caso no fue posible determinar la obra a cumplir por ser ausente de claridad esa sujeción temporal que no se hace dable verificar por los medios de convicción obrantes en el proceso, esa falta de precisión conlleva, aún bajo el contexto de no estar discutido en el trámite el tipo de contrato que unió a

las partes, a entenderse celebrado el contrato de la demandante a término indefinido (SL2600-2018).

Debe precisarse que no es de recibo aducir que la EST por su misma calidad, estuviera supeditado a cada una de las imposiciones de la empresa usuaria, ya que los trabajadores están a su cargo y en ese orden, debe velar como parte patronal que sus empleados no tengan condicionada su estabilidad laboral, por lo que si el despido de su colaboradora proviene de un antojo sin sustento de la empresa usuaria, pues no otra cosa fue evidenciada en este escenario, es viable y procedente que asuma la responsabilidad de su determinación.

En esos términos, al desnaturalizarse el contrato mismo, de contera se derruye el argumento legal de terminación aducido por la pasiva, lo que da paso a que la sentencia venida en apelación sea revocada, para en su lugar ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, que bajo el presupuesto del artículo 64 del CST corresponde a \$956.314 equivalente a treinta (30) días de salario por tener la trabajadora un tiempo de servicio no mayor a un (1) año, valor que corresponde a la remuneración promediada por el tiempo laborado del 03 de julio de 2019 al 05 de octubre de igual año, conforme a la descripción contenida en la liquidación final de prestaciones sociales de la trabajadora (pág. 67 Archivo 02 y 16 Archivo 7), suma que habrá de reconocerse de manera indexada para garantizar que la ex trabajadora reciba lo que se le adeuda en su justo valor sin interferencia del factor inflacionario.

Conforme a lo preceptuado en el artículo 365-4 del CGP, las costas de las instancias estarán a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de \$500.000.




DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas en cuanto absolvió a MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A., para en su lugar, CONDENARLA al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, la que asciende a \$956.314, suma que deberá cancelarse de manera indexada en el momento en que se cumpla la obligación.

Costas de las instancias a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho en esta se fija la suma de \$500.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310502120210009601
Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	LUISA MARIA CHALARCA SANCHEZ
Demandado:	MISION EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.
M. P.	CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo:	28/03/2023
Decisión:	REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 29/03/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario