

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR MARÍA CAROLINA AVENDAÑO CRUZ CONTRA ACTIVOS S.A.S., SERVIOLA S.A.S. E INDUSTRIAS JAPAN S.A. Radicación No. 25899-31-05-002-**2021-00035**-01.

Bogotá D. C. cinco (5) de mayo de dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de la demandante y por la demandada Serviola S.A.S. contra la sentencia proferida el 8 de febrero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** La demandante instauró demanda ordinaria laboral contra las empresas antes enunciadas, con el objeto de que se declare que fue despedida cuando gozaba de estabilidad laboral reforzada, y como consecuencia, se ordene el reintegro laboral *“al cargo de operaria de maquinaria en la empresa INDUSTRIA JAPAN S.A., bajo los mismos términos y condiciones que regían el contrato de trabajo por duración de la obra o labor”*, y se condene al pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales, causadas desde la fecha del despido y hasta que el reintegro se haga efectivo, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales. De manera subsidiaria, solicita se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa (pág. 2-9 PDF 01).

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que el 22 de abril de 2015 celebró un contrato de obra o labor con la empresa Activos

S.A.S., "en calidad de trabajadora en misión", para desempeñar el cargo de operaria de producción en la empresa Industrias Japan S.A.; dice que al poco tiempo empezó a sentir molestias y comezón en la cabeza, y el médico determinó que se trataba de una enfermedad llamada "PSORIASIS", la cual se "complica al contacto con ácidos y/o desengrasantes, sustancias que estaban presentes en el ambiente laboral"; señala que la EPS emitió recomendaciones médicas, por lo que Activos S.A. la reubicó en el cargo de operaria de maquinaria en Industrias Japan S.A.; agrega que dicho contrato terminó el 19 de marzo de 2016; no obstante, posteriormente celebró con la temporal Serviola S.A., varios contratos "de trabajo por duración de obra o labor, como trabajadora en misión, en funciones de operaria de maquinaria en INDUSTRIAS JAPAN S.A.", el primero, el 29 de marzo de 2016 y perduró hasta el 18 de marzo de 2019 (sic), el segundo del 3 de abril de 2017 al 23 de marzo de 2018, y el tercero el "2" (sic) de abril de 2018, el cual finalizó el 4 de septiembre de 2018, por decisión unilateral de Serviola S.A.S.; finalmente, narra que el 11 de septiembre de 2018 solicitó ante las empresas demandadas copias de los contratos de trabajo y de los exámenes médicos de ingreso con el fin de demostrar que su patología le fue diagnosticada durante la relación laboral con tales entidades.

3. La demanda se presentó el 3 de marzo de 2021 ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá (PDF 02); dicho juzgado, mediante proveído del 24 del mismo mes y año, dispuso la remisión del expediente al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esa ciudad en cumplimiento a lo establecido en los Acuerdos PCSJA20-11650 y PCSJA20-11686 de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura (PDF 03).
4. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto del 12 de abril de 2021, avocó conocimiento del proceso (PDF 04); luego, con proveído del 12 de mayo del mismo año, admitió la demanda y dispuso la notificación de las demandadas (PDF 05); diligencias que se realizaron al correo electrónico de Serviola S.A.S. y Activos S.A.S., el 8 de junio de 2021 (PDF 06 y 07), y por conducta concluyente a Industrias Japan S.A. (PDF 11).
5. La demandada **Activos S.A.S.**, por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda con oposición a las pretensiones; frente a los hechos, señaló que suscribió con la actora un "contrato individual de trabajo de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor", dentro de los extremos establecidos en la

demanda, del 22 de abril de 2015 al 19 de marzo de 2016, en el cargo de operario de producción en la empresa Industrias Japan S.A.; respecto a los demás manifestó no constarle o no ser ciertos. Propuso en su defensa la excepción previa de prescripción, y las de mérito denominadas *“INEXISTENCIA DE SITUACIONES FACTICAS QUE VINCULEN A ACTIVOS S.A.S., CON LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ENUNCIADO EN LOS HECHOS 4º - III y 5º DE LA DEMANDA”*, *“PAGO Y COBRO DE LO DEBIDO, “COMPENSACIÓN” y “PRESCRIPCIÓN”* (pág. 08).

Serviola S.A.S., por intermedio de su abogado, contestó la demanda con oposición a las pretensiones; respecto a los hechos, indicó que la demandante suscribió con esa empresa *“un contrato individual de trabajo de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor”*, del 29 de marzo de 2016 al 18 de marzo de 2017, para desempeñar el cargo de operario de producción, y *“su lugar en misión era Industrias Japan S.A.*, y otro contrato de igual naturaleza, vigente del 4 de abril al 4 de septiembre de 2018, cuya terminación se dio por la terminación de la obra o labor para la que fue contratada. Propuso en su defensa las excepciones de mérito denominadas, *“AUSENCIA DE SUJETO DE ESPECIAL DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR FUERO DE SALUD”*, *“PAGO Y COBRO DE LO DEBIDO, “COMPENSACIÓN” y “PRESCRIPCIÓN”* (pág. 09).

Industrias Japan S.A., se opuso a todas y cada una de las pretensiones; no aceptó ninguno de los hechos, sin embargo, manifestó que la demandante *“efectivamente fue enviada en misión, conforme a la realidad y la ley. Su carpeta laboral debe reposar en las empresas que fueron sus verdaderas empleadoras”*, que en su trabajo en misión fue operaria de maquinaria, y que no existió continuidad en los servicios prestados. Propuso las excepciones de *“INEXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO NI RELACIÓN LABORAL SUBORDINADA”*, *“NO CONTINUIDAD LABORAL, “FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA”*, *“COBRO DE LO NO DEBIDO”*, *“INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES”*, *“BUENA FE”*, *“PRESCRIPCIÓN”* y la genérica (PDF. 10).

6. Con auto del 15 de julio de 2021, el juzgado tuvo por contestada la demanda por parte de las tres demandadas, y señaló como fecha y hora para audiencia del artículo 77 del CPTSS, el 21 de septiembre de 2021 (PDF 11), la que se celebró ese día, y se fijó el 8 de febrero de 2022 para la audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 14).

7. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 8 de febrero de 2022, declaró *“probada la excepción de mérito de ausencia de sujeto de especial protección constitucional por fuero de salud propuesta*

por Serviola S.A.S.; no probadas las excepciones propuestas por Industrias Japan y Activos S.A.S.; y relevarse del estudio y profundización de las restantes", condenó a la demandada Serviola S.A.S. a pagar a favor de la demandante "la suma indexada de \$390.621 por concepto de la indemnización por despido unilateral e injustificado"; absolvió a Serviola S.A.S., de las restantes súplicas de la demanda; absolvió a Industrias Japan S.A. y Activos S.A.S. de las pretensiones de la demanda; condenó en costas a Serviola S.A.S. y a favor de la actora, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000; y condenó en costas a la actora a favor de Industrias Japan S.A. y Activos S.A.S., tasando las agencias en derecho en \$400.000 (PDF 22).

8. Frente a la anterior decisión, tanto la apoderada de la parte demandante y el apoderado de la demandada Serviola S.A.S., interpusieron recurso de apelación, así:

La apoderada del actor señaló, "No estoy de acuerdo en cuanto las condenas, porque mi poderdante se le vulneraron sus derechos, y ahora según la cuenta que usted nos hace, sería que a la señora le paguen \$400.000 para que se los devuelva a las otras dos demandantes (sic), entonces son, excúsame, es una sentencia que no deja en nada a mi poderdante, sería si su despacho lo considera, evalúe mejor esos valores que su despacho ha considerado fijar."

Por su parte, el apoderado de la demandada Serviola S.A.S., manifestó, "se encuentra debidamente probado en este juicio que entre la demandante y Serviola existió un contrato de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor contratada, y que dada la naturaleza jurídica de Serviola, que es una empresa de servicios temporales, en el propio contrato de trabajo se indicó que esa contratación atendía a un incremento en la producción; su despacho considera que la sociedad Serviola no demostró que se hubiera finalizado la obra o labor para la cual había sido contratada, señor juez, pero basta con recordar el testimonio de la señora Jenny Santamaría Blanco quien fungió en su momento como coordinadora de recursos humanos en la empresa usuaria, testimonio que para estos efectos inexplicablemente su despacho desechó, y ella fue muy clara y precisa en indicar que ella reportó a la empresa de servicios temporales, la reducción de la producción, y eso conllevaba la terminación del contrato de trabajo de la demandante, dada la propia naturaleza de ese contrato, entonces, para Serviola se encuentra efectivamente demostrado cuál fue la causal objetiva que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo, en consecuencia señor juez, interpongo este recurso de apelación en cuanto a ese solo aspecto, en el sentido de que se revoque la condena a la indemnización que le fue impuesta a la sociedad Serviola S.A.S."

9. Recibido el expediente digital, se admitieron los recursos de apelación mediante auto del 21 de febrero de 2022, luego, con auto del 28 del mismo

mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, la demandante guardó silencio.

El apoderado de **Serviola S.A.S.** insistió que el contrato de trabajo que tuvo con la demandante entre el 4 de abril y el 4 de septiembre de 2018, se dio *“por la terminación de la obra o labor para la que había sido contratada”*, pues de conformidad al contrato suscrito, la labor contratada era *“atender AUMENTO DE PRODUCCIÓN la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado por al EMPLEADOR por el USUARIO. En consecuencia este CONTRATO terminará en el momento en el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna”*, y en ese sentido, la testigo Jenny Santamaría Blanco narró que fue ella la que *“informó a SERVIOLA S.A.S., acerca de la finalización de la obra o labor para la cual había sido contratada la demandante”*. De otro lado, solicitó al Tribunal abstenerse de estudiar el recurso de la demandante *“pues esta no determino (sic) los aspectos objeto de su desacuerdo y en consecuencia mucho menos expreso (sic) las razones que la llevaron a interponer el recurso de apelación.”*

Activos S.A.S., se limitó a decir que para el 4 de septiembre de 2018 no tenía vínculo alguno con la demandante, pues para esa calenda, el contrato de trabajo lo tenía con Serviola S.A.S.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso antes el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

En este punto, conviene aclarar que, si bien el apoderado de Serviola S.A.S., solicita no tener en cuenta el recurso propuesto por la demandante, porque a su juicio, no determinó los aspectos objeto de desacuerdo y no expresó las razones de su inconformidad, para esta Sala, aunque es cierto que la sustentación del recurso de la parte actora es muy sucinto, genérico y abstracto, no puede pasarse por alto que la misma debe ser la estrictamente necesaria, como lo prevé el artículo 66 del CPTSS, y delimitar con alguna claridad y concreción su inconformidad, lo que se cumple parcialmente en este

caso, pues la demandante mostró desacuerdo frente al monto de las condenas que el a quo impuso tanto a su favor como en su contra, ya que no otra cosa se colige de su petición de que se revisen los valores fijados por el despacho.

Así entonces, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son, por la parte demandante, *i)* Verificar si el juez impuso las condenas como correspondía; y por la demandada Serviola S.A.S., *ii)* analizar si hay lugar a revocar la indemnización por despido, bajo el entendido de que medió una causal objetiva para la finalización del contrato de trabajo de la actora, como lo fue, la terminación de la obra o labor contratada.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente, la existencia de dos contratos de trabajo por duración de la obra o labor contratada, entre la demandante y Serviola S.A.S., así como sus extremos temporales, del 29 de marzo de 2016 al 18 de marzo de 2017 y del 4 de abril al 4 de septiembre de 2018, en el cargo de operaria de producción; pues estos aspectos fácticos no fueron controvertidos por las partes intervinientes, y en general, la modalidad contractual, de obra o labor contratada, es un aspecto que ha sido aceptado por la demandante desde el escrito de demanda; por tanto, esta Sala de Decisión no hará pronunciamiento alguno al respecto, y se limitará a resolver el problema jurídico aquí planteado.

En ese orden, la demandada Serviola S.A.S. en su recurso insiste que la terminación de la relación laboral se dio por una causa legal y objetiva, como lo fue, la finalización de la obra o labor para la que fue contratada la demandante, y en ese sentido, considera que no hay lugar al pago de la indemnización por despido, por tanto; este será el primer punto que analizará la Sala, y de mantenerse la decisión del juez, se estudiará el recurso de la demandante.

El a quo al proferir su decisión y frente a los problemas jurídicos planteados, señaló que *"como para el momento del retiro, la demandante se encontraba vinculada con Serviola SAS, correspondía a esta última entidad demostrar que su desvinculación estuvo precedida de una causal justa u objetiva (...). En el contrato de trabajo celebrado el 4 de abril de 2018, se constata que la demandante fue vinculada para prestar servicios personales como operaria de producción a Industrias Japan S.A. para atender el aumento de producción, en cuyo caso se estipuló que terminaría cuando la empresa usuaria comunicara al empleador que ya no requiere al trabajador (...); sobre el particular, hay que advertir que la duración de los contratos*

de trabajo jamás puede depender de la voluntad o capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio (...). Por lo tanto, cuando se utiliza esta modalidad contractual, y el empleador lo supedita a una determinada actividad, le corresponde en juicio demostrar que, en realidad, ocurrieron los hechos que dieron por finiquitada esa labor porque, de lo contrario, se patrocinaría que él mismo propiciara su finalización y no asumiera responsabilidad alguna por ese proceder. En el presente caso, no existe prueba acerca de la culminación de la obra o disminución de la producción. Pese a que existe un informe de personal que se retiró de Industrias Japan SA, las fechas no concuerdan porque el retiro de la demandante ocurrió el 4 de septiembre de 2018, y no el 30 de abril de ese año (...). De la declaración de Jenny Samantha Blanco Camacho, ella manifestó que el motivo para la desvinculación era que la coordinación de gestión humana había enviado un listado de personas en donde incluye la demandante (...), y la razón por la cual se daba por terminada esta vinculación era porque había disminuido el tema de la producción que siempre se hacía en los meses de diciembre de cada año, esta afirmación no encuentra sentido con la vinculación que ya había tenido la demandante a través de Serviola SAS entre el 29 de marzo de 2016 y 18 de marzo de 2017, porque precisamente en esta primera vinculación la demandante estuvo vinculada sin ningún tipo de inconformidad o inconveniente por el tema de la disminución de la producción durante el mes de diciembre del año 2016, que fue el mes que estaba digamos de alguna manera involucrado en esa primera vinculación, luego la declaración de esta testigo no es del todo suficiente ni de todo creíble por lo que entonces este juzgador le restará todo el mérito probatorio. Pero hay más, y es que la desvinculación de la demandante no pudo haber obedecido a la causal prevista en el numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 porque su vinculación se prolongó en más de 1 año, intercalada entre Serviola y Activos SAS. Luego, es viable inferir que la comunicación de retiro no estuvo precedida de causal objetiva y justa para ello, sino simplemente de la práctica que es usual y reprochable de este tipo de vinculación, en el que las usuarias sin ningún tipo de explicación comunican que no requieren más los servicios del trabajador sin razón aparente, lo hace a la empresa de servicios temporales, en cuyo caso la entidad de servicios temporales finiquita la relación contractual a su acomodo, sin ningún tipo de justificación".

De acuerdo con el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del CST, la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, los motivos de su decisión, y esta previsión legal tiene razón de ser en cuanto posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto. Además, de acuerdo a los criterios sobre la carga de la prueba (artículo 167 del CGP), al trabajador le corresponde acreditar el despido, o la terminación unilateral de la relación laboral, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a su vez, a la demandada le corresponde demostrar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos, que esa terminación se dio por una justa causa.

Debe recordarse que el artículo 45 del CST señala que el contrato de trabajo puede celebrarse, entre otras modalidades, "por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada", lo que significa que su duración está delimitada con la consecución de un determinado resultado.

Frente a este tipo de contrato, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2827 del 4 de agosto de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencias SL2176 de 2017, SL3796 de 2017 y SL39050 de 2013, señaló que el mismo está limitado hasta la finalización de la obra, por lo que su duración es cierta, y en ese orden, los contratantes desde el momento de su celebración conocen en qué momento se dará su terminación, que no es otro, que el de la culminación de la obra o labor para la cual se contrató. Dijo la Corte en esa oportunidad:

"Si bien aquel tiene una naturaleza incierta, sometida a la ejecución de determinadas actividades, el límite se circunscribe, entre otros, 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".

(...)

"Debe recordarse que en esta clase de contratos por duración de la obra ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta como los contratos a término fijo, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinado y surge de la estipulación expresa de los contratantes. Más, en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación.

Por ende, la vigencia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada no depende de la voluntad o el capricho del empleador o del trabajador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado. Por ello, cuando se acude a esta clase de contrato, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas o, en otros términos, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada..."

Para resolver el asunto, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental:

"CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADOR EN MISIÓN POR EL TÉRMINO QUE DURE LA OBRA O LABOR", de fecha 4 de abril de 2018, para ejercer el cargo de operaria de producción en Industrias Japan S.A.; en dicho convenio se indica que la labor contratada es "la prestación de servicio para atender AUMENTO PRODUCCIÓN, la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por el USUARIO. En consecuencia, este CONTRATO terminará en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR, sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna..." (pág. 89-90 PDF 01).

Comunicación de fecha 4 de septiembre de 2018, mediante la cual, la demandada Serviola S.A.S, notifica a la demandante que, *“la labor para la cual fue contratado (a), finaliza el día 04 de Septiembre de 2018 inclusive”*. *“Por lo tanto, la terminación y liquidación de su contrato se hará efectiva en la fecha antes mencionada...”* (pág. 38 PDF 09).

Certificación expedida por la empresa Serviola S.A.S. de fecha 25 de mayo de 2021, en la que indica que la actora laboró para esa entidad del 4 de abril al 4 de septiembre de 2018, *“mediante un contrato de trabajo por el término que dure la OBRA o LABOR, y en ejercicio del mismo fue asignada como trabajadora en misión de la usuaria INDUSTRIAS JAPAN S.A., en el cargo de OPERARIO DE PRODUCCIÓN con una asignación mensual de (...) (\$781.242)”* (pág. 41 PDF 09).

Contrato de prestación de servicios suscrito entre la Empresa de Servicios Temporales Serviola S.A.S. y la empresa cliente Industrias Japan S.A., el 1º de enero de 2017, para el *“suministro de personal temporal, supliendo necesidades que EL CLIENTE requiera para desarrollar las labores que sean asignadas”*, en ese orden, Serviola se comprometió a *“Retirar del servicio al trabajador o trabajadores cuya remoción sea solicitada por EL CLIENTE mediante comunicaciones escritas”* (numeral 12, cláusula 3ª); y la empresa usuaria se comprometió a *“Solicitar mediante comunicación escrita, el retiro de los trabajadores en misión”* (numeral 12, cláusula 4ª); dicho convenio se pactó con una duración de 12 meses, prorrogables *“automáticamente por períodos iguales y sucesivos si ninguna de Las partes avisa a la otra su deseo de terminarlo por escrito con treinta (30) días de anticipación”*, y dentro de las causales de terminación del contrato, se incluye, *“En cualquier momento, para lo cual bastará dar aviso por escrito a la otra parte con no menos de quince (15) días calendario de anticipación a la fecha en la cual se dará por terminado el servicio”* (Subraya la Sala) (pág. 52-64 PDF 09).

De otro lado, si bien obra un informe *“DEL PERSONAL QUE SE RETIRO (sic) DEL 2018/03/01 HASTA 2018/04/30 Empresa usuaria: INDUSTRIAS JAPAN S.A.”*, se observa que el mismo hace referencia a los trabajadores de la empresa Activos S.A.S., que se retiraron entre el marzo y abril de 2018 (pág. 39 PDF 09), por lo que no corresponde a la fecha de la terminación del contrato de la aquí demandante ni a la empresa temporal para cual estaba vinculada al momento de la finalización del vínculo.

Igualmente, se recibieron los testimonios de las señoras Jenny Samantha Blanco Camacho, María del Rosario Salgado y Vicky Marcela Díaz; e igualmente, el interrogatorio de parte de la demandante, quienes frente al tema objeto de apelación manifestaron lo siguiente:

Jenny Samantha Blanco Camacho, quien fue coordinadora de gestión humana en Industrias Japan del 6 de marzo de 2017 al 28 de marzo del 2019, indicó que *"en Industrial Japan se retiraban a las personas por la producción, digamos que cuando se contrataban a las personas en misión por la producción, pues cuando ya no había más producción se solicitaba a Serviola o a Activos, que se desvincularon a las personas"*, y frente a la demandante, narró que, si bien no recordaba la fecha exacta, sabía que, *"en diciembre se terminaba o se terminó el contrato de María Carolina Avendaño, teniendo en cuenta que la producción se disminuye para esas fechas, en diciembre del 2018 o 17 la verdad no recuerdo bien"*; luego, explicó que ella en representación de la coordinación de gestión humana, enviaba *"un listado de las personas que debían terminar su contrato en virtud de que se había terminado la producción por parte de la obra o labor para la cual fueron contratados"*, y para el caso de la demandante, dicho listado lo envió *"a Activos y Serviola como empleadores de ella"*, lo cual se dio, porque *"se terminó la obra o labor para la cual fue contratada, y simplemente informaba a las temporales para terminar los contratos de las personas en misión"*.

Las señoras **María Del Rosario Salgado y Vicky Marcela Díaz**, señalaron de manera coincidente, que no supieron cuándo se terminó el contrato de trabajo de la demandante, y que supieron con posterioridad que había sido despedida, la primera indicó que lo supo por comentarios de sus compañeras de trabajo, y la segunda testigo señaló que tiempo después se encontró con la demandante, y esta le dijo *"que le había dicho al jefe que ella no podía más de los brazos por la máquina grande y entonces el jefe ese mismo día le dio la salida, le terminó el contrato"*.

Finalmente, la demandante en su interrogatorio de parte admite que suscribió un contrato de trabajo con Serviola, vigente del 4 de abril al 4 de septiembre de 2018, y que fue notificada de la terminación de ese contrato, fecha para la cual, prestaba sus servicios con normalidad.

Así las cosas, analizadas las anteriores pruebas, considera la Sala que ningún reproche merece la decisión del a quo, pues en efecto, como bien lo dijo el juez, en el caso concreto, a la demandada le corresponde demostrar que el contrato suscrito con la demandante terminó por la finalización de la obra o labor determinada como lo aduce en la carta de terminación del vínculo laboral, sin embargo, ello no lo acreditó.

Al respecto, del contrato de trabajo se desprende que la duración del mismo estaba supeditada al tiempo requerido para la realización de la labor, que en el caso lo era la prestación del servicio para atender el aumento de la producción de

la empresa usuaria Industrias Japan S.A., sin que se precisara en qué sector específico de la empresa se iba a incrementar la producción y en qué consistía dicho incremento. Y aunque en la carta de terminación de la relación laboral se dice que ello se da por la finalización de la obra o labor, lo cierto es que, de las pruebas aportadas, ninguna da cuenta que esa labor en realidad terminó, y menos, el día de la comunicación que lo fue el 4 de septiembre de 2018, es más, no se allegó prueba alguna tendiente a demostrar que dicho incremento de producción existió, y la necesidad de la usuaria de contratar trabajadores en misión para cubrir ese aumento de producción.

Es cierto que en el citado contrato de trabajo señala que el mismo terminaba cuando la empresa usuaria "*comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR*", sin embargo, no reposa comunicación alguna en la que Industrias Japan S.A., en su calidad de usuaria, informe a Serviola S.A.S., que no requiere los servicios de la demandante, comunicación que en todo caso, debió emitirse de manera **escrita**, pues así lo estipularon Serviola S.A.S. e Industrias Japan S.A., en el contrato de prestación de servicios que suscribieron el 1º de enero de 2017 (numerales 12º de las cláusulas 3ª y 4ª), convenio este último que debe entenderse vigente para la fecha de la desvinculación de la demandante, esto es, para el 4 de septiembre de 2018, pues en su cláusula 12ª se pactó un tiempo de duración de 12 meses, contados a partir de su firma, y que se prorrogaría automáticamente por períodos iguales y sucesivos si las partes no daban aviso de terminarlo por **escrito** con 30 días de anticipación, sin que repose aviso alguno de su no prorrogación, por tanto, es dable colegir que dicho contrato de prestación de servicios, suscrito entre la empresa de servicios temporales Serviola S.A.S. y la empresa usuaria Industrias Japan S.A., se prorrogó del 1º de enero de 2018 al 31 de diciembre de ese mismo año, y en ese período, la empresa usuaria no emitió comunicación alguna dirigida a Serviola S.A.S. para terminar el contrato de la demandante.

Además, no puede pasarse por alto que en el referido contrato de prestación de servicios no se hizo manifestación alguna acerca de la necesidad de contratar personal en misión, específicamente, para atender los incrementos de la producción; y por el contrario, se advierte que la contratación mediante empresas de servicios temporales con Industrias Japan S.A., se dio de manera consecutiva desde abril del año 2015 y hasta por lo menos, diciembre de 2018, pues como bien lo dijo el juez en su sentencia, la demandante estuvo vinculada como trabajadora en misión, en el cargo de operaria de producción, para la

empresa usuaria Industrias Japan S.A., del 3 de abril de 2015 al 19 de marzo de 2016, con la EST Activos S.A.S.; del 29 de marzo de 2016 al 18 de marzo de 2017 con la EST Serviola S.A.S.; del 3 de abril de 2017 al 23 de marzo de 2018 con la EST Activos S.A.S.; y del 4 de abril al 4 de septiembre de 2018 con la EST Serviola S.A.S., como se desprende de los contratos y liquidaciones de prestaciones sociales obrantes en el expediente, circunstancia esta que deja sin fundamento alguno el dicho de la testigo Jenny Samantha Blanco Camacho, respecto a que en los meses de diciembre no había producción en Industrias Japan S.A. y que por ese motivo, se "retiraba" al personal en misión; aunado a que la aquí demandante fue despedida en el mes de septiembre de 2018 y no, en diciembre de ese año.

Ahora, es cierto que la testigo Jenny Samantha Blanco Camacho indicó que ella, en su calidad de coordinadora de gestión humana de Industria Japan S.A., envió un listado a Serviola S.A. "de las personas que debían terminar su contrato en virtud de que se había terminado la producción por parte de la obra o labor para la cual fueron contratados", sin embargo, dentro del expediente no obra la comunicación escrita que se emitió para el efecto, como tampoco, el listado que asegura la testigo envió a Serviola S.A.S., para terminar el contrato de trabajo de la demandante, pues el obrante en la página 39 del archivo PDF 09, corresponde a un listado dirigido a Activos S.A.S., acerca de los trabajadores que se retiraron entre el marzo y abril de 2018, el que dicho sea de paso, tampoco señala que la razón de esas desvinculaciones obedeciera a la no producción o baja producción, de la empresa usuaria.

En consecuencia, al no demostrarse que el contrato de trabajo de la demandante terminó por la finalización de la obra o labor contratada como lo adujo la empresa, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada en este aspecto.

Ahora, frente al recurso de la parte actora, es preciso anota que en lo concerniente al monto de la indemnización por despido sin justa causa, conviene precisar que el inciso 3º del artículo 64 del CST, señala que dicha indemnización se cuantificará, así: "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." (Subraya la Sala).

El juez en su sentencia consideró que, *“Como en este caso no es viable determinar el lapso determinado que faltaba para la culminación de la obra o labor contratada, la indemnización se tasaré en 15 días de salario, es decir, en la suma de \$390.621, el cual se obtiene del salario mensual equivalente a 30 días de \$781.242”*

La Sala comparte lo dicho por el a quo, porque efectivamente dada la indeterminación de la obra contratada, en cuanto no especificó los incrementos de producción que generaban la vinculación de la actora, no es posible determinar hasta cuándo podía ir el contrato, de modo que la suma señalada por el juez está acorde con la norma legal antes transcrita, sin que sea posible extender el análisis a otros aspectos, dado lo escueto del recurso interpuesto, que obliga a circunscribirlo a determinar si la suma ordenada tiene sustento legal, y al encontrar que sí lo tiene no es posible reconsiderar su cuantía . Y en lo que tiene que ver con la condena en costas a cargo de la demandante y a favor de Industrias Japan S.A., la misma se ajusta a lo previsto en el artículo 365 del CGP pues el demandante perdió el proceso frente a esta demandada y por ende, es pertinente el pago de las costas. Y en cuando al monto de las agencias en derecho, hay que decir que esta no es la oportunidad para objetarlas, como lo prevé el numeral 5º del artículo 366 del CGP.

Así quedan resueltos los recursos de apelación.

Sin costas en esta instancia porque ninguno de los recursos salió airoso.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 8 de febrero de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de MARÍA CAROLINA AVENDAÑO CRUZ contra ACTIVOS S.A.S., SERVIOLA S.A.S. e INDUSTRIAS JAPAN S.A., por las razones antes expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria