



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2020 00097 01

Edwin Enrique Quiroga Espitia vs. Staff Mission SAS & Lacto Life SAS

Bogotá D. C., dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2002, procede la Sala a resolver los recursos de apelación presentados por las entidades demandadas **Staff Mission S.A.S. & Lacto Life S.A.S.**, contra la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Edwin Enrique Quiroga Espitia, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra Staff Mission S.A.S. y solidariamente contra Lacto Life S.A.S., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, vigente desde desde el 19 de junio de 2018 hasta el 22 de enero de 2020, así como que fue despedido sin justa causa por la primera y, en consecuencia, se condene al reintegro al cargo que desempeñaba al momento de su retiro, o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir, lo *ultra* y *extra petita* y las costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el 19 de junio de 2018 celebró un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con Staff Mission S.A.S., en virtud del cual prestó sus servicios personales como



conductor de un vehículo de propiedad de la codemandada Lacto Life S.A.S., a cambio de un último salario mensual de \$877.803.

Indicó que el 19 de septiembre del mismo año sufrió un accidente de trabajo que le generó varios días de incapacidad y de hospitalización, así como diagnósticos de “MECANISMO TRAUMATISMO DE LESIÓN: CONTUNDENTE ABRACIVO. INCAPACIDAD LEGAL DEFINITIVA CIEN (100) DÍAS. SECUELAS MÉDICO LEGALES. DEFORMIDAD FÍSICA QUE AFECTA EL CUERPO DE CARÁCTER PERMANENTE; PERTURBACIÓN FUNCIONAL DE MIEMBRO INFERIOR DERECHO DE CARÁCTER PERMANENTE; PERTURBACIÓN FUNCIONAL DE ÓRGANO SISTEMA DE LOCOMOCIÓN DE CARÁCTER PERMANENTE”, según el dictamen emitido por el Instituto Nacional de Medicina Legal, que conllevó a que fuera calificado por ARL SURA con un 0% de PCL, sin *“ninguna prueba de esfuerzo, ni mucho menos se tomaron la molestia de revisarle detalladamente sus miembros inferiores donde sufrió las lesiones (...) tampoco revisaron el reconocimiento médico practicado por Medicina Legal”*, contra el cual interpuso los recursos de reposición y de apelación.

Agregó que el 22 de enero de 2020 le fue notificada la terminación del contrato de trabajo por culminación de la obra o labor contratada por parte de Staff Mission S.A.S., y el 25 de enero siguiente, recibió unos documentos de dicha entidad, entre ellos, un llamado de atención con fecha del 13 de enero pasado, junto con la liquidación definitiva y la certificación de pago de aportes a seguridad social.

2. Contestación de la demanda.

2.1. Lacto Life S.A.S. no se opuso a la pretensión de existencia del contrato de trabajo con la codemandada Staff Mission S.A.S., pero sí frente a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, tras argumentar que la terminación de dicho vínculo no se dio sin justa causa, sino por finalización de la obra o labor contratada que comunicó en debida forma a la empresa de servicios temporales. En su defensa propuso las excepciones de mérito de carencia de debilidad manifiesta y de estabilidad laboral reforzada, inexistencia de un principio de razón suficiente para que el demandante haya decidido no acudir a la red de servicios de la entidad a la que se encontraba afiliado, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse prima facie discriminatoria, excepción de falta de pruebas e inconsistencia en las pruebas aportadas, abuso del derecho por parte del demandante y prescripción.



2.2. Staff Mission S.A.S. aceptó la existencia del contrato de trabajo reclamado por el demandante, con sus extremos temporales, el salario devengado, el cargo desempeñado como trabajador en misión en la empresa usuaria Lacto Life S.A.S., así como la ocurrencia del accidente de trabajo el 19 de septiembre de 2018 y la calificación de pérdida de capacidad laboral del 0% notificada por la ARL. Se opuso a las demás pretensiones de la demanda porque el demandante no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, como tampoco era una persona en debilidad manifiesta que diera lugar al reintegro, menos cuando el contrato de trabajo no había terminado de manera injustificada, sino por finalización de la obra o labor, tal como lo permite el literal d) del artículo 61 del CST. En su defensa propuso las excepciones de mérito de inexistencia de las obligaciones demandadas y prescripción.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, mediante la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2022, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante con Lacto Life S.A.S., con vigencia desde el 19 de diciembre de 2018 hasta el 22 de enero de 2020 y, en consecuencia, condenó solidariamente a esa entidad y a la codemandada Staff Mission S.A.S., al pago de la indemnización por despido injustificado por la suma de **\$2.394.451**, junto con las costas del proceso.

4. Recurso de apelación de la parte demandada: Inconformes con la sentencia, las demandadas interpusieron recurso de apelación, y lo sustentaron de la siguiente manera:

4.1. De Staff Mission. Para sustentar su inconformidad, la entidad demandada expuso: *“(...) aquí se hizo un fallo extra petita, quiere decir que evidentemente la indemnización por despido sin justa causa y la declaratoria de que lo que había era un contrato a término indefinido con la empresa usuaria, y no un contrato de trabajo con una empresa de servicios temporales que fue lo que se planteó con la defensa, pues son condenas que el despacho ha hecho aludiendo a las mencionadas facultades. Sin embargo, es muy importante tener en cuenta que esas facultades no pueden llegar al punto de romper los principios de congruencia y consonancia en donde las partes se defienden de una demanda de acuerdo a la forma cómo se hayan planteado los hechos y se hayan planteado las pretensiones. Aquí todas las pretensiones, en efecto, se organizaron de manera tal que las condenas dependían – a las indemnizaciones – dependían de la existencia del fuero de salud que efectivamente el despacho consideró que no existía, pero si se miran todos y cada uno de los hechos, no hay uno solo en donde la parte actora hubiera cuestionado como tal la terminación del contrato de*



trabajo por obra o labor contratada en el sentido de que no existiera la razón por la cual tenía que terminarse eso porque no se cumplieran las condiciones del artículo 77. Es que si seguramente Lacto Life SAS hubiera sabido que en la demanda de alguna manera se hubiera planteado, hubiera podido traer de pronto hasta los elementos documentales para demostrar si alguna de las condiciones del artículo 77 eran las que se estaban cumpliendo para haber solicitado la contratación del demandante. Ahora bien, el despacho hizo, en efecto, preguntas genéricas que las partes pues contestaron porque tenían que contestar porque el despacho ya estaba direccionando la prueba hacia ese aspecto de una condena ultra y extra petita, pero aun así quedó con muchas falencias porque cuando la representante legal del Lacto Life manifestó que hubo una época, al principio, que en determinado momento, hubo un momento en que estaban vinculándose hasta las personas, hasta el cargo de representante legal porque estarían organizando la empresa o lo que fuera, pero no quedó de ninguna manera claro ni probado que para la fecha del 22 de enero de 2020 cuando se desvinculó al señor demandante, esa fuera la misma situación. Ella misma dijo que después había cambiado; sin embargo el despacho asumió que eso quedó así indefinidamente para poder decir entonces que aquí se violó todo el tiempo por parte de la empresa usuaria, el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Entonces evidentemente, una cosa es que por lo menos en los hechos de la demanda se hubiera planteado, aunque no fuera coherente con las pretensiones, pero es que así es imposible defenderse porque uno no sabe, no se puede imaginar, que haciendo uso de facultades ultra y extra petita con pruebas que van únicamente sobre la base de los interrogatorios y que no han quedado realmente claras tenga que haber una condena contra las demandadas. Además hay una incoherencia total cuando se habla de la aplicación del artículo 35, cuando habla de las condiciones del simple intermediario porque lo que el despacho prácticamente está diciendo es que Staff Mission actuó como un simple intermediario y como actuó como un simple intermediario entonces por ese motivo tiene que ser solidariamente responsable de la condena a la indemnización por despido sin justa causa, y resulta que, aun en gracia de la discusión, de acuerdo a las preguntas que hace el despacho sobre la forma en que intervino mi representada (...) Qué quiere decir eso, que si por ejemplo, en este caso, Staff Mission SAS ¿Qué hizo? Hizo un contrato diciendo 'Yo soy una empresa de servicios temporales, lo contrato a usted con un contrato de obra o labor contratada directamente', o sea que no estaba poniendo en condiciones de ser un intermediario para que consecuentemente tuviera que ser condenado solidariamente. O sea que, de todas maneras, en este aspecto, tampoco podría mi representada ser condenada solidariamente porque la solidaridad no existe, con lo cual no quiere decir que yo estoy reconociendo o entendiendo que la condena que se le aplicó a Lacto Life SAS al declararlo directo empleador sea también correcto, porque, en efecto, esa es la primera parte de mi explicación, en la medida en que, de todas maneras, al decir que hay solidaridad pues aquí las dos empresas vamos en la misma cuerda en el sentido de que se violaron a mi manera de ver principios de congruencia y consonancia. Se violó el derecho defensa de las demandadas porque no se pudieron defender de algo que no se podía imaginar que iba a coger curso el proceso porque es que si de alguna manera, por lo menos, en los hechos, y en las pretensiones está contundente que no, se hubiera puesto eso en discusión, seguramente que las partes hubieran podido tener la oportunidad de decir 'no señor, aquí esto', se hubiera pedido prueba testimonial o qué sé yo, para demostrar ese punto, pero es que ese punto no podía estarse en la mente de los demandados. Y además de acuerdo a los mismos planteamientos de la demanda, pues resulta que todo se derivaba del fuero de salud, entonces no había manera de que eso se pudiera hacer de esa manera, y cuando la ley dice que el trabajador tiene que demostrar



primero que existió un despido injusto en su contra, ahí se le corre la carga de la prueba al empleador para que demuestre que la causa fue justa. Pero es que aquí estamos hablando de otra cosa distinta, aquí estamos hablando de un contrato por obra o labor que el mismo trabajador dice que se ejecutó y que se terminó por terminación de la obra o labor porque eso dice en los hechos de la demanda. Entonces si eso así, no existe realmente una carta de despido como tal. Es que uno no puede interpretar entonces que una carta de despido es la carta donde se informa la terminación de una obra o laboral, entonces es el equivalente a una carta de despido. Ahora, si a uno le cuestionan que es que la obra no había terminado, entonces ahí uno dice bueno 'eso es diferente', pero es que no fue planteado de esa manera. Definitivamente creo que no cabía en este proceso formas procesales para poder aplicar una condena ultra o extra petita como el despacho lo ha hecho, y en ese orden considero que ninguna de las dos empresas tiene por qué haber sido condenada a pagar una indemnización por despido sin justa causa de un contrato normal y mucho menos declararse una solidaridad en contra de mi representada que cuando el artículo 77 dice 'cuáles son las causas, la posibilidad que tiene una empresa para contratar trabajadores en misión, es la empresa usuaria la que sabe y necesita los trabajadores en misión'. Entonces por qué le tiene que aplicar una responsabilidad a la empresa de servicios temporales por unas cosas que la empresa usuaria es la que tiene que saber y conocer. Ahí no puede haber solidaridad. Sin embargo, también aquí Lacto Life SAS no tuvo ninguna oportunidad de demostrar que en este caso particular y con respecto a este trabajador hubieran podido existir ... y lo dijo, en el interrogatorio de la representante legal se entendió que realmente había habido unas circunstancias que justificaron en su momento la contratación de esta persona y más adelante su desvinculación. Ahora hay una cosa, sí, en efecto, el contrato duró más de 1 año, que es los 6 meses más los otros 6 meses, pero es que resulta que si el señor tenía, las empresas estaban teniendo con el fuero de salud y así asegurándose que no tuviera problema de salud para así aplicar la causal, entonces por protegerlo, ahora resulta que este caso especial en donde esas circunstancias se dieron así, pues termina siendo interpretado para decir que lo que hicieron fue violar la ley con base en el artículo 77".

4.2. De Lacto Life S.A.S. Fundó su oposición en lo siguiente: *"si bien ha expresado de manera concreta lo que tenía que ver, no solo con pretensiones, sino con el sustento de hecho, seguido por el actor, no es menos cierto que respecto de la condena que ha impuesto en su fallo se ha hecho sin considerar el derecho de contradicción que tenían las demandadas en este caso Lacto Life de pronunciarse a esa terminación o ese despido injusto. Toda la acción, todo el proceso, todo el debate probatorio recayó única y exclusivamente en la debilidad manifiesta y en el fuero de estabilidad laboral reforzada que tenía el trabajador y que fue el motivo de inconformidad realmente. Y es cierto, no solamente de parte del demandante que resulta, por demás, determinante para entrar a fallar cuando dice que sí, que se acabó el contrato, se acabó la obra o labor ejecutada, así mismo lo manifiestan las representantes legales de las demandadas, son unos hechos en los que coinciden las versiones y hace que no resulte de alguna manera coherente el pronunciamiento de condena sobre ese punto, y las pruebas en las que se basa. Ahora, más curioso todavía es la argumentación de haber excedido el término. Resulta que habiendo vinculado al trabajador en junio de 2018 y teniendo el accidente en el mes de septiembre de ese mismo año, después de 3 meses, no podía faltar la empresa a su deber de solidaridad con el trabajador y al mes sexto empezar a iniciar un trámite para despedirlo, empezar a hacer la gestión porque ya se habían cumplido los términos y que debía de*



alguna manera haberse obrado de manera diferente. Es así como la buena fe con la que actuaron las empresas de manera tal no corresponde realmente esa argumentación a la realidad porque estaban en medio de su deber de solidaridad con el trabajador, de vigilar por su salud, de acompañar durante ese proceso fue que debieron hacer todo el acompañamiento del tiempo que estuvo hospitalizado, de los 5 meses, o acaso más que pudo haber durado la incapacidad, y no iba hasta ahí, sino que debió llegar hasta el momento en que tenía certeza que ese trabajador, que esa fuerza de trabajo no estaba lesionada, no tenía ninguna condición que afectara su condición de vida. Entonces, en ese sentido, considero que el desacuerdo total con el fallo en los aspectos que se han mencionado son razón suficiente para impugnar este fallo”.

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término de traslado, intervinieron las partes para presentar sus alegatos de la siguiente manera:

5.1. De la parte demandante. Solicitó que la sentencia de primera instancia fuera revocada para imponer condena al pago de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios derivada de la ocurrencia del accidente de trabajo ocurrido el 19 de septiembre de 2018, al haberse demostrado una falta de control y supervisión *“de los elementos y herramientas de trabajo utilizadas que pudiera atender contra la integridad física del trabajador, para el caso concreto el vehículo se encontraba mal de frenos”*, así como por la falta de implementación o aplicación de un programa de salud ocupacional de la empresa, inobservancia del ABC SIGO y la falta de descanso del trabajador.

5.2. De Lacto Life S.A.S. Razonó que la jueza a quo excedió sus facultades *ultra y extra petita* al condenar al pago de la indemnización por despido injustificado toda vez que este concepto no fue materia de reclamación, ni inconformidad *“porque él sabía la manera cómo se había presentado su vinculación, por el requerimiento que existía para que fuera contratado y es así como se determinó que el trabajador estaba vinculado para atender los pedidos de algunos almacenes de cadena (Ara), es era la obra o labor para su vinculación y la razón de ser de su contrato, mientras existiera tal necesidad y la terminación del contrato fue actuar en Derecho”*. Expresó que, en todo caso, tampoco se encontraba en debilidad manifiesta porque, para el momento del retiro, estaba calificado con 0% de pérdida de capacidad laboral, y terminó con que *“se ha proferido un fallo sin que se haya permitido el derecho de contradicción de manera transparente, clara y precisa, con el aporte de pruebas sobre las circunstancias que rodearon los detalles y logística entre la empleadora y la temporal”*.

5.3. De Staff Mission S.A.S. Rebatió que la jueza de instancia haya hecho uso de la facultad conferida por el artículo 50 del CPT y de la SS para resolver sobre un despido, al igual que *“a partir de preguntas formuladas de oficio a la representante legal de LACTO LIFE S.A.S. haya terminado concluyendo que en realidad lo que hubo fue un contrato de*



trabajo a término indefinido con dicha empresa y que había existido un despido injustificado del cual era solidariamente responsable”, por lo que solicito que se revoque la sentencia apelada en cuanto declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa usuaria y condenó solidariamente al pago de la indemnización por despido.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó la jueza a quo cuando hizo uso de la facultad *extra petita* para declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa usuaria Lacto Life S.A.S.?; y **2)** ¿Se equivocó la jueza a quo cuando se pronunció sobre la indemnización por despido injustificado en ejercicio de la misma facultad *extra petita*? En caso de ser así se emitirá la decisión de reemplazo.

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **modificada** en cuanto declaró la existencia de un contrato de trabajo con la empresa usuaria, **revocada parcialmente** frente al pago solidario de la indemnización por despido injusto y **confirmada** en lo demás.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 281 CGP y 50 CPTSS; CSJ SL, 13 sep. 2006, rad. 25844; CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 30105; CSJ SL, 4 ago. 2009, rad. 34806; CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36745; CSJ SL9318-2016; CSJ SL9013-2017; CSJ SL4162-2021.

Consideraciones.

Delanteramente debe decir la Sala que la inconformidad planteada por la parte demandante en sus alegaciones de esta instancia, en el sentido que debe revocarse la sentencia de primer grado, para que se imponga condena al pago de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios derivada de la ocurrencia del accidente de trabajo ocurrido el 19 de septiembre de 2018, se aclara que el Tribunal no tiene competencia para ello, so pena de infringir el principio de consonancia, según el cual solo está habilitado para pronunciarse sobre las materias que fueron objeto de inconformidad en el recurso de apelación que, como se sabe, en materia laboral y de la seguridad social, se interpone y se sustenta ante el juez a quo, tal como lo conciben los artículos 66 y 66A del CPT y de la SS, dado que la presentación de alegaciones en este estadio es para ratificar o reforzar los puntos que fueron



apelados, que, se reitera no fue lo sucedido con el actor, por lo que la Sala limitará exclusivamente su estudio a las apelaciones formuladas por las entidades demandadas.

Elucidado lo anterior, a continuación, por cuestiones de método esta Sala procede a darle solución a los problemas jurídicos planteados en el siguiente orden:

¿Desacertó la jueza a quo cuando hizo uso de la facultad *extra petita* para declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa usuaria Lacto Life S.A.S.?

Para resolver sobre esta inconformidad, sea lo primero precisar que, como en materia laboral y de la seguridad social no está instituido el principio de congruencia, hay que acudir al artículo 281 del Código General del Proceso, que obliga que la sentencia esté en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades legales, así como con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas por las partes durante el proceso.

Dado que en esta especialidad se discuten aspectos ligados al trabajo humano y otras garantías sociales, este principio tiene excepciones como cuando, por ejemplo: **1)** el juez advierte fraude, colusión o una situación abiertamente ilegal que amerite una intervención excepcionalísima para proteger los derechos fundamentales de las partes; **2)** cuando existen hechos sobrevinientes; y **3)** cuando el juez deba hacer uso de las facultades *extra petita* (decidir por fuera de lo pedido) o *ultra petita* (decidir más allá de lo reclamado), conforme se lo permite la legislación instrumental laboral.

Precisamente sobre este último tópico, en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se consagra la posibilidad de que el juez pueda *“ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas”*. De ahí que, para que sea viable el ejercicio de la facultad *extra petita*, se requiere: **1)** que los hechos que originan los derechos laborales hayan sido discutidos en el proceso; y **2)** y que estos estén debidamente probados.



En el presente caso, se tiene que el demandante, en los hechos 1 y 3 de la demanda, planteó que suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor con **Staff Mission S.A.S.**, con vigencia desde el 19 de junio de 2018 hasta el 22 de enero de 2022, en virtud del cual prestó sus servicios como conductor en la empresa usuaria **Lacto Life S.A.S.** Luego, en las pretensiones declarativas 1 y 2, solicitó la declaratoria de un contrato de trabajo de esa misma naturaleza únicamente con **Staff Mission S.A.S.**, y respecto de **Lacto Life S.A.S.** solo pidió su responsabilidad solidaria *“al ser beneficiaria del trabajo y dueña del vehículo que conducía”*. Posteriormente, en las condenatorias pretendió el pago de unos emolumentos laborales con sustento precisamente en esa presunta solidaridad. Después, en los fundamentos y razones de derecho trajo a colación el artículo 34 del CST para fundamentar su teoría del caso y responsabilidad conjunta, sin que en algún momento se discutiera una vinculación laboral con la empresa usuaria, o se pusiera de presente alguna transgresión al trabajo temporal o una indebida intermediación.

En su contestación, **Staff Mission S.A.S.** aceptó la existencia del contrato de trabajo con el demandante, en su condición de empresa de servicios temporales, así como con su modalidad de duración de la obra o labor contratada, sus extremos temporales, su cargo, su lugar de servicio y su salario. Por su parte, **Lacto Life S.A.S.** no mostró oposición, ni a la pretensión 1, ni a la 2, relativas a la existencia del contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales; y respecto de los hechos, aceptó aquellos relacionados con los extremos temporales, su modalidad, el cargo y el lugar de servicios en sus instalaciones como empresa usuaria.

En la etapa de fijación del litigio, la jueza de conocimiento declaró probados y excluidos del debate probatorio **los hechos 1, 2 y 3** relacionados justamente con la existencia de un contrato de trabajo por duración de la obra y labor contratada entre el demandante y la empresa de servicios temporales **Staff Mission S.A.S.**, así como sus extremos temporales, el cargo, el salario y el lugar de servicios en las instalaciones de **Lacto Life S.A.S.** como usuaria. Lo mismo hizo con las pretensiones declarativas **1 y 2** alusivas a esos mismos puntos del contrato.

Con esto, resulta evidente que la sentenciadora de instancia no solo se apartó de lo que las mismas partes aceptaron y estuvieron de acuerdo, sino contra la misma fijación del litigio que ella direccionó y dejó claro en ese momento, razón suficiente para aseverar que no se cumple el primer requisito, consistente en que se haya



discutido lo concerniente a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa usuaria por una presunta intermediación irregular de la empresa de servicios temporales si, como se vio, el demandante fue consciente de que el efecto jurídico sustancial que perseguía era exactamente el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con Staff Mission SAS, y no con Lacto Life SAS, de quien, dicho sea de paso, solo esperaba una responsabilidad solidaria.

En lo esencial, soslayó que la etapa de fijación del litigio contemplada en el numeral 3 del párrafo 1 del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, consiste en aquella fase en la que el juez, en ejercicio de su calidad de director y poder de ordenación procesal, y con el correspondiente estudio preliminar de la demanda y su contestación, entre otras actuaciones, determina los hechos, uno a uno, en que las partes están de acuerdo o contestaron como ciertos, para declararlos probados mediante **auto**, solo si estos son susceptibles de prueba de confesión, y a su vez desecha las pruebas pedidas que versen sobre ellos, por lo que, una vez fijado así el litigio, se limita el objeto del debate probatorio, para enfocar la atención en aquellos hechos sobre los cuales existe discusión.

Repárese en que el papel del juez en esta audiencia, como director del proceso, es fundamental porque debe estar preparado y tener pleno conocimiento de los supuestos fácticos, pretensiones y excepciones para que su participación sea completamente activa, y no meramente mecánica y operativa (CSJ SL9318-2016). Del mismo modo, en que es aquí, y no en otro momento, en el que el juez laboral determina cuáles pretensiones y hechos no serán objeto de pronunciamiento en la sentencia por haber quedado por fuera de controversia (CSJ SL, 13 sep. 2006, rad. 25844). De suerte que, si se excluyen del debate probatorio unos puntos o temas determinados, esa decisión se constituye en ley del proceso y, por ende, no puede ser objeto de desconocimiento posterior, so pena de vulnerar garantías fundamentales constitucionales como el debido proceso y de contradicción (CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 30105; CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36745; CSJ SL9013-2017).

En este punto, es propicia la oportunidad para llamar la atención de los jueces en ese sentido, porque su intervención en el proceso laboral no debe ser pasiva, ni desinteresada o inerte, al punto que lleguen a las audiencias sin una preparación mínima sobre lo que las partes han discutido; mucho menos en la etapa de fijación



del litigio, en la que no es que se le pregunte a las partes si se ratifican o no, de las pretensiones y excepciones, sino que se hace una especie de depuración de la información para centrarse en hechos operativamente importantes que, sin duda, propenderán por la economía procesal, y excluir información irrelevante que solo distrae la atención de lo que merece y debe ser debatido y probado por las partes.

De esta manera, el Tribunal concluye que no podía la jueza, **habiendo declarado probados los hechos** asociados con la existencia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con Staff Mission SAS, sus extremos temporales, su cargo y su salario, alejarse de ese marco, so pretexto de fallar por fuera de lo pedido.

En consecuencia, desacertó la juzgadora de instancia al declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa usuaria Lacto Life S.A.S., en ejercicio de la facultad extra petita, en contravía de los hechos que declaró como probados en la fijación del litigio y excluyó del debate del probatorio, con lo cual es claro que no se cumple el requisito de estar en controversia en el proceso, toda vez que a modo de insistencia, los supuestos facticos relacionados con el contrato de trabajo en la modalidad contractual por obra o labor determinada con Staff Mission SAS., quedó fuera de debate en este asunto.

¿Se equivocó la jueza a quo cuando se pronunció sobre la indemnización por despido injustificado en ejercicio de la misma facultad extra petita?

No sucede lo mismo respecto de la indemnización por despido injustificado porque, a diferencia de lo anterior, el hecho del despido sí fue controvertido, toda vez que el demandante así lo planteó desde la demanda, en particular, cuando en el hecho 9 narró que *“con fecha 22 de enero de 2020 la temporal STAFF MISSION SAS, a través de su representante legal señora OLGA LUCÍA QUINTANA, le notifican a mi poderdante la terminación del contrato de trabajo, por termina (sic) de la obra o labor para la cual fue contratado, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo a partir del 22 de enero de 2020”*, a lo que **Lacto Life S.A.S.** contestó que no le constaba, mientras que **Staff Mission S.A.S.** respondió que no era cierto, porque no se trató de un despido, sino de una forma legal de dar por terminado el contrato de trabajo. Es más, en el hecho decimoprimerero se discriminó la suma de **\$5.883.941** *“por concepto de indemnización por despido sin justa causa y pago de los salarios dejados de percibir desde su despido hasta el momento*



en que se produzca su reintegro y las demás acreencias laborales”, al que ambas entidades también contestaron que no era cierto. E incluso, en la pretensión tercera declarativa se solicitó *“que se declare (...) fue despedido sin justa causa el día el (sic) veintidós (22) de Enero de Dos Mil Veinte (2020) por de la temporal STAFF MISSIN SAS (sic)”*; pretensión autónoma y aparte de la que estaba ligada a la estabilidad laboral reforzada por razón de la salud, que era básicamente el tema de central del litigio.

En ese orden, no es cierto que en este preciso punto – el de la indemnización por despido injustificado – las entidades recurrentes hubieran sido sorprendidas, o que el demandante no lo haya discutido o planteado desde la demanda.

A esto habría que agregarle que, aun cuando el demandante haya invocado una presunta estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, con ello era claro que uno de los aspectos a dilucidar no era solo ese último estado, sino, además, si la terminación del contrato de trabajo estuvo precedida de una causa legal, en cuyo caso, independientemente de aquello, le correspondía a la entidad empleadora demandada acreditar que sí se dio la terminación de la obra o labor, lo que no sucedió porque no se allegó un solo elemento de convicción que así lo respaldara.

En su interrogatorio, la representante legal de **Staff Mission S.A.S.** solo mencionó que la supuesta oferta mercantil para el tema de la nómina presentada por Lacto Life S.A.S. se había dado por finalizada, pero sin dar pormenores sobre ello. Solo que después del accidente de trabajo que sufrió el demandante, debieron esperar su hospitalización, incapacidad y recuperación y como en diciembre y enero de cada año hay baja en la producción, la empresa usuaria decidió cancelar el contrato.

En su interrogatorio, la representante legal de **Lacto Life S.A.S.** curiosamente no indicó ningún dato sobre el supuesto manejo de la nómina. Lo que comentó fue que *“nosotros tenemos un contrato (...) desde aproximadamente hace 14 años, en el cual nos suministran personal para hacer labores de obra o de labor de acuerdo a los contratos en derivados lácteos”*, entre ellos, el cargo de conductor del demandante; y cuando se le preguntó sobre la razón de la terminación de la obra, contestó: *“Nosotros teníamos un contrato con las tiendas Ara y con Cencosud para suministrarles una marca propia para yogur y derivados lácteos, pero desafortunadamente ese contrato para nosotros era inviable porque económicamente nosotros estábamos perdiendo dinero, entonces debimos cancelar el contrato con Cencosud y también con Ara. No necesitábamos los conductores que se tenían porque no eran necesario llevar productos al Ara”*, sin que esta versión coincida con la que dijo la empresa temporal contratista.



Ni la misiva del mes de enero de 2020 por medio de la cual se comunicó la terminación de la obra o labor, ni la liquidación definitiva de acreencias laborales tienen la fuerza suficiente para demostrar que, en efecto, ese vínculo contractual hubiera estado precedido de la expiración de la obra presuntamente contratada (p. 39-41, archivo13). Ni siquiera se allegó un documento con el que se reforzara lo que consigna el mismo contrato de trabajo sobre la sujeción de la actividad de conductor del demandante a *“labores dentro del requerimiento de personal No. 00 de fecha, realizado por STAFF MISSION S.A.S., conforme a la cláusula quinta del presente contrato”* sobre una presunta necesidad de la empresa usuaria (pp. 21-25, archivo13). Y de la prueba testimonial, hay que decir que, una vez clausurado el debate probatorio por parte de la jueza de instancia, ninguna de las partes mostró inconformidad sobre esa decisión.

Bajo ese panorama, a ninguna de las entidades recurrentes les asiste razón al alegar una vulneración al principio de congruencia de la sentencia por la condena por el despido injustificado, como tampoco la tienen cuando se oponen a la configuración del derecho, si en el expediente no está probado que, en efecto, se haya dado la culminación de la obra o labor contratada, como un modo legal de terminación del contrato a la luz del literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior conduce a determinar entonces a quién le corresponde asumir el pago de la indemnización por despido injustificado que la jueza impuso en la sentencia.

Debido a que, como quedó explicado, aquí no está en discusión la calidad de empleador de la empresa de servicios temporales **Staff Mission S.A.S.**, será ella la que debe asumir el pago de este estipendio laboral, razón por la cual se habilita el estudio de una presunta responsabilidad solidaria que la falladora de instancia encontró acreditada, a raíz de una incorrecta dirección del debate probatorio y del litigio, sustentada en una intermediación irregular laboral que nunca se controvertió, respecto de la calidad de empresa usuaria de la codemandada **Lacto Life S.A.S.**

Al respecto, se recuerda que, cuando se trata de personal en misión y no está en discusión el trabajo temporal, para todos los efectos legales su empleador sigue siendo la empresa de servicios temporales y por tanto esta es la responsable del pago de los derechos laborales que eventualmente se deriven de su vínculo jurídico.



En la sentencia SL, 4 ago. 2009, rad. 34806, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró lo siguiente:

“Es preciso señalar que en los casos de los trabajadores en misión, para todos los efectos, la verdadera empleadora es la Empresa de Servicios Temporales, de suerte que ésta es responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador o sus causahabientes, tal como lo señaló la Sala en sentencia del 24 de abril de 1997, radicación 9435, reiterada recientemente en la del 18 de mayo de 2009, radicación 32198”.

En el caso de este tipo de empresas, dada su condición de empleadoras, la figura de la solidaridad en relación con el incumplimiento de obligaciones que puede establecerse respecto a las empresas usuarias se aplica únicamente por excepción, tal como lo indicado la Corte Suprema de Justicia en varias sentencias, entre ellas, la CSJ SL4162-2021, donde realizó una diferenciación respecto de la responsabilidad solidaria entre contratista independiente y el beneficiario de la obra, así:

“La figura jurídica de contratista independiente está regulada en el artículo 34 del Estatuto Laboral, que establece:

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el pago de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores.

Conforme lo anterior, las personas naturales o jurídicas que se consideran contratistas independientes son aquellas a las cuales otra persona natural o jurídica, que se denomina beneficiario o dueño de la obra, les encarga la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, para que lo haga con plena autonomía técnica, administrativa y directiva, y como contraprestación reciba un valor determinado.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ahora, dicha institución se fundamenta en el fenómeno de la descentralización o externalización de actividades, pues se trata de una empresa que decide no ejecutar de forma directa una o varias actividades de su proceso productivo, para en su lugar preferir desplazarlas a otra u otras empresas (CSJ SL4479-2020).

Por su parte, en el caso de las empresas de servicios temporales, se trata de una situación de intermediación y no de externalización laboral. En efecto, la Ley 50 de 1990 las define como aquellas personas jurídicas especializadas que se encargan de remitir personal propio -denominado en misión- a otras personas naturales o jurídicas, denominadas empresas usuarias, para que colaboren de forma temporal en el desarrollo de las actividades de estas últimas, por el tiempo y los casos en que es permitido por la legislación.

Para evitar el uso indebido de la figura de contratista independiente o el desconocimiento o la afectación de los derechos laborales del personal que aquel emplea para llevar a cabo la obra contratada, el beneficiario o dueño de esta es responsable solidariamente de dichas obligaciones cuando se trate de labores que no sean extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, conforme lo previsto en el artículo 34 del Estatuto Laboral antes transcrito (CSJ SL, 12 jun. 2009, rad. 33082, CSJ SL, 1.º mar. 2010, rad. 35864, CSJ SL, 24 ag. 2011, rad. 40135 y CSJ SL, 26 sep. 2000, rad. 14038). Precisamente, en la segunda providencia referida la Corporación explicó:

Es cierto que la jurisprudencia de la Sala, al interpretar el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, ha fundado la solidaridad laboral en la relación que exista entre las actividades del contratista independiente y las del beneficiario y dueño de la obra, en cuanto ese artículo preceptúa que: “Pero el beneficiario o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable (...).

Por manera que, como lo dijo en la sentencia en la que se apoyó el Tribunal y ha considerado la Sala que, “para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo”, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal.



Ahora, en el caso de las empresas de servicios temporales, dada su condición de empleadoras, la figura de la solidaridad en relación con el incumplimiento de obligaciones que puede establecerse respecto a las empresas usuarias se aplica únicamente por excepción.

Por ejemplo, el artículo 35 numeral 3.º del Código Sustantivo del Trabajo dispone que en aquellos casos en que se celebre un contrato de trabajo obrando como simple intermediaria y esta omite «declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas».

Asimismo, la legislación y la jurisprudencia de la Corporación han establecido otras situaciones en las que también se configura la responsabilidad solidaria entre las empresas de servicios temporales y las usuarias, tal como ocurre en los casos de: (i) omisión de la información sobre afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral de trabajadores en misión – artículo 13 del Decreto 4369 de 2006-; (ii) cuando se contrata a una empresa de servicios temporales sin el cumplimiento de los requisitos para su constitución y funcionamiento -artículo 20 numeral 3.º ibidem-, y (iii) cuando la empresa usuaria ha desbordado el marco obligacional convenido con la empresa de servicios temporales, tal como ocurre cuando incumple las previsiones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 –parágrafo artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006- (CSJ SL467-2019), o cuando le ocurre un infortunio laboral por orden de la empresa usuaria en una labor distinta a la que generó el envío de aquel por parte de la E.S.T. (CSJ SL15195-2017).

Conforme al anterior marco normativo, la Sala advierte que en el presente caso no es objeto de discusión que la relación entre la empleadora y las entidades respecto a las que se solicitó su condena solidaria se dio bajo la convicción de estar en el marco de una intermediación laboral entre una E.S.T. y una compañía usuaria.

Asimismo, tampoco se discutió el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada que acordaron el accionante y la E.S.T. como trabajador en misión para el desempeño en funciones de ayudante de construcción de las instalaciones en Neiva de la Clínica Medilaser S.A.

Así las cosas, es evidente que el ad quem confundió la institución del contratista independiente con la de las empresas de servicios temporales, figuras jurídicas que son autónomas e independientes, de modo que no es posible analizar la figura de la solidaridad conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, pues Temporal Efectivos Ltda. no actuó como contratista independiente”.



De modo que no es posible equiparar uno y otro régimen de responsabilidad solidaria, ni mucho menos considerar que la empresa usuaria es la dueña o beneficiaria de la obra y la empresa de servicios temporales es la contratista independiente, principalmente, porque no se cumplen los requisitos previstos en el artículo 34 del CST porque, en realidad, de lo que se trata no es de contratar la ejecución de una o varias obras o la prestación de un servicio en beneficio de otro por un precio determinado, *“asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva”*, sino de la contratación de la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador a la luz del artículo 71 de la Ley 50 de 1990.

En consecuencia, se modificarán los numerales 1 y 2 de la sentencia apelada, para declarar la existencia de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada entre el demandante y Staff Mission S.A.S. vigente desde el 19 de diciembre de 2018 hasta el 22 de enero de 2020, que terminó sin justa causa por parte del empleador. De igual manera, se revocarán parcialmente los numerales 3 y 4 para condenar únicamente a la empresa de servicios temporales Staff Mission S.A.S. al pago de la indemnización por despido injustificado, cuya cuantía no fue apelada, así como al pago de la condena en costas. Por sustracción de materia, y al no configurarse los supuestos de hecho que dan lugar a la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria, la codemandada Lacto Life S.A.S será absuelta.

Costas. Por haber prosperado los recursos, no hay lugar a imponer condena en costas en esta instancia ante su no causación.

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

Resuelve:

Primero: Modificar el numeral primero de la sentencia apelada, para **declarar** que entre el demandante **Edwin Enrique Quiroga Espitia** y la entidad demandada **Staff**



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Mission S.A.S. existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada vigente desde el 19 de diciembre de 2018 hasta el 22 de enero de 2020.

Segundo: Modificar el numeral segundo de la sentencia apelada, para **declarar** que el contrato de trabajo declarado en el numeral primero fue terminado unilateralmente y sin justa causa por la entidad empleadora.

Tercero: Revocar parcialmente los numerales tercero y cuarto de la sentencia, para **absolver** a la entidad demandada **Lacto Life S.A.S.** del pago de la indemnización por despido injustificado y de la condena en costas, acorde con lo considerado.

Cuarto: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

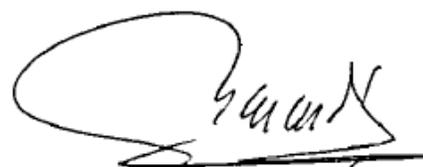
Quinto: Sin lugar a imponer condena en costas en esta instancia.

Sexto: Devolver el expediente al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado
(Con salvamento parcial de voto)