



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2019 00173 00

Néstor José Amaris López vs. Tareas y Labores Servicios Temporales – TALASE S.A.S.

Bogotá D. C., veintidós (22) de abril de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la sala el recurso de apelación presentado por la demandada contra la sentencia condenatoria proferida el 11 de marzo de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **Néstor José Amaris López** contra **Tareas y Labores Servicios Temporales – TALASE S.A.S.**

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Néstor José Amaris López, mediante apoderado judicial, el 24 de abril de 2019 promovió proceso ordinario laboral contra Tareas y Labores Servicios Temporales – TALASE S.A.S, con el fin de que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido y no uno por obra o labor determinada, el cual terminó por causa imputable al empleador, además que esa terminación es ineficaz debido a que se ha incumplido lo establecido en el art. 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, pide el reintegro al cargo que venía desempeñando junto con los salarios, prestaciones sociales, cotizaciones a pensión y salud dejadas de percibir; indemnización por despido injusto y costas del proceso.



Como supuestos fácticos de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que se vinculó a TALASE S.A.S. a través de un contrato de trabajo por obra o labor, para desempeñar el oficio de operario de cultivo (vereda maposentos FL. REBAÑOS), cargo en el cual debía cumplir las labores de mantenimiento y oficios varios a cambio de un salario estipulado en la suma de \$689.455; agrega que la relación laboral se mantuvo por 4 meses y 2 días, y que el 4 de mayo del 2017 le terminan su contrato de trabajo invocando: “la causal sexta de conformidad con el (artículo 5º de la Ley 50 de 1990 literal d) del contrato de trabajo (sic),” es decir terminación de la obra o labor contratada, produciéndose así su despido sin justa causa, debido a que no se había terminado la labor contratada; sumado a ello, él siempre puso en conocimiento de la demandada sus quebrantos de salud y por eso fue despedido.

2. Trámite. El despacho mediante auto del 29 de agosto de 2019 admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada, diligencia que se cumplió el 6 de diciembre siguiente.

3. Contestación de la demanda: TALASE S.A.S. el 23 de enero del 2020, se opuso a todas y cada una de las pretensiones. Indicó que el contrato que unió a las partes fue por obra o labor contratada desde el 2 de enero al 4 de mayo de 2017, que el salario pactado fue la suma de \$737.717; respecto a la culminación del contrato de trabajo, manifestó que la empresa esta sujeta a los puestos de trabajo y a las necesidades requeridas por las usuarias, para el caso particular Flores el Rebaño SAS, por lo que una vez esta última informa que el cargo o la actividad desempeñada por el trabajador ya no se requiere, se impone necesariamente la terminación del contrato de trabajo al no existir otro sitio en donde reubicarlo. En su defensa propuso las siguientes excepciones que denominó: inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, carencia del derecho reclamado, falta de causa y cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación, genérica.

4. El juzgado mediante auto del 27 de febrero de 2020 tuvo por contestada la demanda y señaló la fecha del 28 de julio de ese mismo año, para que se llevara a cabo la audiencia de que trata el art. 77 del CST, la que tuvo que ser reprogramada por fallas en la conexión de internet, luego el 9 de septiembre de



2020 se adelantó la diligencia y posteriormente se fijó fecha para la audiencia del art. 80 ib.

5. Sentencia de primera instancia.

La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 11 de marzo de 2021, resolvió: **“PRIMERO:** CONDENAR a la aquí demandada TAREAS Y LABORES SERVICIOS TEMPORALES TALASE S.A.S. al reconocimiento y pago de la suma de \$2.213.151 en favor del aquí demandante por concepto de indemnización por terminación del contrato sin justa causa de manera indexada teniendo como base la variación del IPC a partir del 4 de mayo de 2017 hasta que se haga efectivo el pago. **SEGUNDO:** CONDENAR a la demandada TAREAS Y LABORES SERVICIOS TEMPORALES TALASE S.A.S. a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por Secretaría y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en \$400.000 en favor del aquí demandante. **TERCERO:** ABSOLVER a la aquí demandada TAREAS Y LABORES SERVICIOS TEMPORALES TALASE S.A.S. de las restantes suplicas de esta demanda...”

Apoyó su decisión, en lo siguiente: «(...) Ahora, nótese como en este caso se presentan una ambigüedad en la cláusula establecida por el contrato, la cláusula de duración del contrato, nótese como resulta ser ambigua la cláusula cuando el contrato dice: "el requerido para la realización de la obra o labor contratada a juicio de la empresa usuaria", resulta ser totalmente ambigua en la medida en que el trabajador no tiene ni siquiera la posibilidad de enterarse por cuanto tiempo o a que está sujeta la actividad o la labor que él va a realizar, nótese como el representante legal de la demandada refería en el presente caso una temporada de madres, según el finalizaba el 4 de mayo, pero según también las comunicaciones por parte de la usuaria finalizaba la temporada de madres el 4 de mayo, pero no está claro en el contrato que el trabajador conociese de manera inequívoca que había sido contratado para la temporada de madres, quiere entonces esto decir que al no estar la claridad dentro del contrato ni estar demostrada que la intención de los contratantes fue la de contratar al trabajador para la temporada de madres debe entonces este despacho darle aplicación a las normas propias de la interpretación de los contratos reguladas en el código civil, en este caso de manera propia el artículo 1624 del código civil que nos indica lo siguiente: "no pudiendo aplicarse ninguna de las reglas precedentes de interpretación se interpretarán las cláusulas ambiguas a favor del deudor, pero las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por unas de las partes sea acreedora de deudoras se interpretarán contra ella siempre que la ambigüedad provenga de la falta de una explicación que haya debido darse por ella", aplicando entonces esta interpretación siendo la cláusula ambigua el despacho tiene que entrar a dilucidar y a entender acá que efectivamente se produce es una terminación sin justa causa del contrato de trabajo en la medida que dada la ambigüedad dicha ambigüedad no está llamada a ser soportada por el trabajador lo que torna realmente su despido injusto.



Ahora bien, pasa entonces el despacho a hacer el análisis de cuanto equivale la indemnización, la indemnización en los términos del artículo 64 del código sustantivo de trabajo teniendo en cuenta que existe una expresa prohibición legal en los términos del artículo 77 de la ley 50 del año 1990 de que la contratación sea a término indefinido porque el mismo artículo 77 habla de unos tiempos máximos; forzoso es de concluir que el despacho no puede tasar la indemnización del aquí demandante como si fuera un contrato a término indefinido, sino que tiene que tasarse por el tiempo que faltare para el tiempo máximo de ejecución que trae el artículo 77 de la ley 50 del año 1990, en este caso serían 6 meses, como el aquí demandante trabajó 3 meses para servicio de la compañía forzoso de concluir que la indemnización por terminación de contrato no puede ser otra que el faltante hasta surtir los 6 meses que trae el artículo 77 de la ley 50 del año 1990, es decir 3 meses de salario que ascenderían a la suma de \$2.213.151 por concepto de indemnización por terminación injusta del contrato, esto dada la interpretación de la ambigüedad que existe frente la duración del contrato que se encuentra en la cláusula que no nos permite tampoco en virtud de la limitante del artículo 77 de la ley 50 del año 1990 aplicar la indemnización del artículo 64 como si se tratase de un contrato a término indefinido como quiera que la misma norma artículo 77 prevé un término máximo para este tipo de contrato, conocía claramente la intención de los contratantes de que se trataba por un término de labor, obra o labor, pero al no estar determinada cual era la obra o labor contratada el despacho evidencia que el despido se tornó injusto por lo que se condenará a la demandada a reconocer y pagar en favor del actor la terminación por el despido sin justa causa...»

6. Inconforme con lo decidido la demandada apeló así: «(...) voy a interponer recurso de apelación contra la condena que acaba de emitirse, por las siguientes razones: en primer término, como es sabido en nuestro ordenamiento laboral existen diferentes modalidades contractuales, está a término fijo, está a término indefinido, esta por obra labor. Las partes al momento de celebrar el contrato de trabajo tuvieron la voluntad de celebrar un contrato por obra o labor, si la voluntad de las partes hubiese sido determinar un tiempo de inicio y un tiempo de finalización, claramente hubiesen celebrado un contrato a término fijo, pero esa no fue la voluntad de las partes, por ende, no podemos desnaturalizar el contrato que aquí está celebrado. Ahora bien, si nosotros leemos atentamente el art. 45 del CST claramente dice, refiriéndose al contrato por obra o labor, corresponde a que por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, como es sabido, el contrato de obra o labor es un contrato que se firma por el tiempo que dure la construcción, o la ejecución de la obra, o labor determinada; pero esta fecha no puede ser definida desde un comienzo, porque como ya lo dije, si así se hubiese podido determinar, celebran otro tipo de modalidad, y claramente el art. 45 determina que es por el tiempo que dure, el artículo no define una fecha de terminación porque es incierto, se desconoce por las partes cuánto va a durar esa obra.

Ahora, entiendo que la condena se basó concretamente en el art. 77 de la Ley 50 de 1990, recordemos que, como ya lo ha entendido la jurisprudencia laboral, la doctrina, el Ministerio del Trabajo, estos son empleos de corta duración, que finaliza cuando el usuario de los servicios determine la finalización de la obra, por eso es que es imposible saber cuándo puede terminar esa



obra. Ahora, el numeral 3º del art. 77 de la Ley 50 de 90 claramente advierte que para los eventos de la atención de incrementos de producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, o los periodos estacionales, o prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogables hasta por 6, ese es el tope máximo, pero la norma no fijó un tope mínimo, lo que quiere decir que quedó a voluntad de las partes que cuando terminara esa obra, el contrato finalizaría por obvias razones, porque se desconocía; entonces nosotros no podemos tomar ese tope máximo como si fuese una camisa de fuerza y establecer que todos los contratos por obra o labor van por 6 meses, porque entonces significa que, el contrato de obra o labor se desnaturaliza y lo vamos a convertir en un contrato a término fijo, pero llama la atención aquí que, para unos eventos se da la connotación de fijo, al establecer que tenía que ser por 6 meses, le estamos dando la naturaleza de un contrato a término fijo y a su vez de, perdón de término fijo, otro error en que incurren la sentencia es que se determinó que fuese como un contrato a término indefinido, y al momento de emitir la condena se hacen unas cuentas de manera un poco apresurada, y se determina que la indemnización es por 3 meses, cuando ni siquiera se tiene en cuenta el término real que estuvieron vinculadas las partes, y ahorita me referiré a ese aspecto.

Ahora bien, claramente la cláusula sexta del contrato de trabajo, desde el mismo momento que las partes suscribieron el contrato de trabajo, tenían certeza que el contrato finalizaría cuando finalice esa obra o labor, de modo que el demandante no puede señalar que ahora fue sorprendido, él también señaló que le habían garantizado trabajo de por vida, entonces no por esa afirmación tendría que garantizarse un trabajo de por vida, recordemos también que claramente el literal D del art. 5º de la Ley 50 señala, el art. 61 del CST modificado por el art. 6º del Decreto 2351 del 65 quedará así: art. 61: terminación del contrato: el contrato de trabajo termina por terminación de la obra o labor contratada. Como está redactada la norma el querer del legislador fue que, una vez terminara ese contrato, terminada esa obra o labor para la cual había sido contratado, terminaba ese contrato, quiere decir que, es un modo de terminación del contrato, en la forma como está establecido, es un modo más no es una justa causa de despido, aquí no hubo ninguna justa causa de despido, ni se trató de una decisión unilateral de la parte demandada, simplemente fue una terminación de la obra o labor.

Claramente, la empresa usuaria remitió una comunicación donde dice que la temporada terminó, no es obligación de la empresa Talase analizar a la empresa usuaria, si realmente terminó esa labor, si realmente no terminó, si realmente viene la otra cosecha, si viene otra producción, porque eso no es de su competencia, y la empresa temporal no fue creada para que le hiciera seguimiento a estas empresas usuarias, por Ley la empresa usuaria señala no necesito este trabajador, disponga de él y no es una camisa de fuerza para que el empleador, que es Talase, tenga que obligar a la empresa usuaria para que lo mantenga por 6 meses, porque es que no existe una norma que así lo diga. Entonces, obviamente la empresa Talase está sujeta a los puestos de trabajo y tal como lo ha dicho el Ministerio de trabajo, es un contrato de corta duración, por eso es que (...) se crearon estas empresas de servicios temporales, para el suministro de este personal, porque si no, pues desaparecería del ámbito jurídico. Así las cosas, y como quiera que es un contrato de corta duración y que aquí operó fue un modo de terminación del contrato de



trabajo, no podemos considerar que se trató de un despido, de modo que la indemnización por justa causa pierde total vigencia.. »

6.2. Recibido el expediente digital este Tribunal admitió el recurso de apelación mediante auto del 15 de marzo del 2021.

1. Alegatos. En el término de traslado sólo la parte demandada presentó sus alegatos de conclusión.

La demandada básicamente se ratificó en los argumentos expuestos en su apelación argumentando que actuó dentro del marco legal de la contratación laboral del demandante (incremento de producción y de ventas Ley 50 de 1990), así como también respetando la temporalidad que exige la norma; que como se encuentra demostrado que el contrato de trabajo finalizó por la culminación de la obra, comunicado en debida forma, de manera alguna puede hablarse de un despido sin justa causa y por lo tanto no se genera la indemnización de perjuicios solicitada.

Por último, refirió que si en gracia de la discusión, sin que implique aceptación, se llegara a establecer que el contrato de trabajo finiquitó antes de que acabara la obra para la cual fue contratado el actor, lo cierto es que se tendría que acudir a la indemnización propia de los contratos a término indefinido, esto es la equivalente a 30 días de salarios por el primer año de servicio, es decir la suma de \$737.717 y no como lo estipuló la juzgadora de primer grado en \$2.213.151; y en todo caso si se aceptara la teoría de primera instancia respecto al plazo presuntivo de 6 meses, aun así la condena sería inferior a la fulminada por la juez a quo, pues correspondería a 57 días de salario, que asciende a \$1.401.662.

2. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó la jueza *a quo* al no encontrar demostrada la condición temporal establecida en el contrato de trabajo por obra y labor determinada celebrado entre las partes?; **2)** ¿Erró la jueza *a quo* al tasar el valor de la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta un supuesto plazo



presuntivo establecido en el art. 77 de la Ley 50 de 1990?; para luego establecer si hay lugar o no a la condena fulminada en primera instancia.

3. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **modificada parcialmente** en cuanto al guarismo establecido por concepto de indemnización por despido injusto y **confirmada** en lo demás.

4. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo arts. 45, 46, 61, 64; Código Procesal del Trabajo arts. 60, 61; Ley 50 de 1990 art. 77; CSJ SL2600 – 2018 RAD. 69175 27 de junio de 2018, CSJ SL3282 – 2019 RAD. 78696 del 6 de agosto de 2019.

Consideraciones

Para resolver los problemas jurídicos planteados el Tribunal considera oportuno precisar que la vigencia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada (art. 45 del CST) no depende de la voluntad exclusiva o del capricho del empleador, sino que esta se establece desde parámetros de la esencia del servicio prestado; es decir, el tiempo de duración de esta modalidad contractual laboral se ciñe al acuerdo de voluntades del trabajador y su empleador, ya que a falta de tal estipulación debe entenderse para todos los efectos legales que fue celebrado a término indefinido (CSJ SL2600 – 2018 RAD. 69175 27 de junio de 2018).

Hay que resaltar que la obra o labor contratada debe ser un aspecto diáfano, bien delimitado e identificado en el convenio de trabajo, o que pueda entenderse en relación con la naturaleza de la labor contratada, de lo contrario, la ausencia de claridad de dicho aspecto conduce, se itera, a la modalidad residual a término indefinido.

Según los términos de la apelación no es objeto de debate: i) que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo por la obra o labor determinada desde el 2 de enero al 4 de mayo de 2017, ii) que el salario pactado fue la suma de \$737.717, iii) ni que el contrato de trabajo finalizó de conformidad con las razones



expuestas en la misiva de fecha 4 de mayo del 2017 (fls. 15 y 117 del expediente digital) “(...) dando cumplimiento a la cláusula sexta de conformidad con el (artículo 5° de la LEY 50/90 literal d), del contrato individual de trabajo firmado con usted, atentamente me permito informarle que éste se da por terminado con fecha 4 de mayo del 2017, último día laborado por usted. El motivo de retiro es terminación de obra o labor contratada...;” por lo tanto debe la Sala discernir si la obra o labor contratada fue clara, delimitada e identificada en el respectivo contrato a efectos de poder establecer si el finiquito de la relación laboral devino con ocasión a una causa legal o sin justa causa como lo consideró la juzgadora de instancia.

¿Desacertó la jueza *a quo* al no encontrar demostrada la condición temporal establecida en el contrato de trabajo por obra y labor determinada celebrada entre las partes?

Para resolver esta controversia, el Tribunal necesariamente debe remitirse al contrato de trabajo por obra o labor determinada suscrito entre las partes el 2 de enero de 2017 y analizar la condición temporal acordada en ese momento por los mismos (fls. 13 y 14; 105 y 106 del expediente digital) donde se plasma lo siguiente:

1. En la parte introductoria del contrato se estableció que el lugar de trabajo sería Flores el Rebaño en la vereda aposentos.
2. La obra o labor contratada: *“como trabajador en misión desarrollará las actividades establecidas por la empresa usuaria -OPERADOR (A) EN LABORES CULTURALES PROPIAS DEL CULTIVO.”*
3. La duración del contrato: *“el requerido para realización de la obra o labor contratada a juicio de la empresa usuaria.”*
4. La cláusula 6ª del contrato establece como causa legal de terminación, *“cuando el usuario de los servicios el empleador determine la finalización de la obra o labor contratada con respecto al trabajador.”*

Así las cosas, no existe claridad respecto a la duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada; si bien es cierto que el actor sabía que



prestaría sus servicios en Flores el Rebaño S.A.S., que esta era la empresa usuaria y que eventualmente la relación laboral culminaría en razón a la determinación que pudiera adoptar Flores el Rebaño, no puede aceptarse que la condición temporal necesaria en este tipo de contratos estuviera debidamente estipulada, porque tal como se interpreta de los textos referidos, prácticamente la finalización del vínculo laboral estaba supeditado a la voluntad o capricho de la empresa usuaria.

En efecto obra a folio 116 del expediente digital comunicado de fecha 4 de mayo de 2017, dirigido a la demandada, en donde la Señora Sonia Barragán Quintana (Directora de Recursos Humanos) informa: *"(...) De conformidad con el art. 77 de la LEY 50 de 1990, en concordancia con el art. 6º del Decreto 4369 de 2006, de manera atenta me permito informarle que ha finalizado la temporada mes de Enero "fiesta TEMPORADA DE MADRES," es decir, que ha concluido el incremento de producción e incremento de las ventas, para la cual fue enviado (a) el (a) trabajador (a) en misión AMARIS LOPEZ NESTOR JOSE, con numero de documentación, 3816359, proceda de conformidad en su condición de empleadora, por haber finalizado la labor u obra para la cual fue contratado (a) el (a) trabajador (a) en mención..."* aunque no se encuentra una plena identificación de que este documento provenga de Flores el Rebaño S.A.S., ya que no tiene logo y la persona que lo redactó no se identificó como funcionaria de esta empresa, no obstante puede inferirse por los hechos relatados, que la autoría si corresponde a la empresa usuaria, además que así lo aceptó el representante legal de la demandada en su interrogatorio y no fue desconocido por el actor.

Para corroborar lo que allí se menciona, se escuchó el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, quien también dijo: *"(...) tiene un contrato temporal por la temporada de madres y se terminó la temporada estaba contratado para la temporada de madres, se terminó la temporada de madres y se hizo la terminación del contrato por solicitud del usuario... (...) la obra o labor para la que se contrató el señor José, fue para la temporada de madres... (...) esto es un contrato temporal y la empresa a la cual el prestó el servicio es Flores el Rebaño es la que determina esta persona para que temporalidad es que este señor es contratado, ellos nos informan esta persona es contratada para esta obra o labor desde tal época a tal época... (...) claro, dura hasta el 4 de mayo más o menos, 4 o 5 de mayo porque el día de la madre es el 12, entonces esa flor se despacha con anterioridad y eso termina entre el primero, 4, 3, 5 de mayo de todos los años..."* se le pregunta: *"señor Fernando, indique al despacho por favor si el señor José solo estaba desarrollando las funciones relacionadas con la temporada de madres, según lo que nos indicó", responde: "correcto, solamente la temporada de madres..."*



Luego, llama poderosamente la atención de la Sala el hecho de que si tanto la demandada como la empresa usuaria tenían claridad respecto al tiempo en que el actor iba a prestar sus servicios, esto es incremento de producción y ventas en la temporada de “madres,” por qué la accionada no lo estipuló de esa manera en el contrato de trabajo suscrito con el actor; sino que sorpresivamente le indican que la finalización de la relación laboral obedece a una decisión de la empresa usuaria, cuando en ningún momento le informaron que los servicios se prestarían únicamente durante la temporada de “madres,” y este aspecto ni por lumbre se puede deducir de la redacción del contrato, debido a la generalidad que se empleó en la elaboración del convenio de trabajo; y tampoco se podía inferir que por la naturaleza del servicio, la relación contractual terminaría el 4 de mayo del 2017, porque de conformidad con lo dicho por el representante legal de la pasiva, esa empresa usuaria tiene 4 o 5 temporadas de alta producción (Valentín, madres, ojigan en Japón), y en ese sentido tal como se encuentra redactado el contrato, la empresa usuaria bien podía aducir que finalizó cualquiera de esas otras temporadas para justificar el cese del incremento o la producción y con ello la culminación del servicio del actor; por lo que precisamente estas imprecisiones son las que permiten establecer que en este caso en particular la redacción de la condición de la obra o labor contratada no fue clara para el actor, y ante tal circunstancia de manera residual se puede entender que el vínculo contractual fue a término indefinido y por lo tanto su terminación no devino en una causa legal, sino, injusta, por lo que debe indemnizarse al actor en razón a la condición resolutoria del contrato de trabajo de conformidad con el art. 64 del CST; y así se confirma este tópico de la sentencia apelada.

¿Erró la jueza *a quo* al tasar el valor de la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta un supuesto plazo presuntivo establecido en el art. 77 de la Ley 50 de 1990?

Ahora, en relación con los argumentos que tuvo en cuenta la juzgadora de instancia para tasar el valor por concepto de dicha indemnización, estos resultan completamente desatinados, en la medida en que el alcance o interpretación del numeral 3º del art. 77 de la Ley 50 de 1990, de manera alguna contempla, en tratándose de contrataciones laborales de trabajadores en misión (incrementos de producción), la posibilidad de un plazo presuntivo de 6 meses, pues lo que dice la



norma es que los usuarios de las empresas de servicios temporales solo podrán contratar con estas, específicamente para atender incrementos de producción por un término de 6 meses, prorrogables por 6 meses más, esto no implica que necesariamente el tiempo de duración del contrato sea de 6 meses, pues el legislador lo que quiso fue regular un termino razonable para ese tipo de eventos consagrando un tiempo máximo de duración, pero no mínimo, por lo que es factible que esas relaciones laborales en algunos casos puedan ser inferiores a los 6 meses que estipula la norma. Por lo tanto, este punto de la sentencia será modificado parcialmente.

Y como quiera que el contrato realmente fue a término indefinido, por las razones que ya se explicaron lo que procede es calcular la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta el literal a numeral 1º del artículo 64 del CST, toda vez que al devengar el actor la suma de \$737.717 un SMLMV para el año 2017 le corresponde por dicho rubro 30 días de salario, ya que el tiempo de servicio del actor fue inferior a un año, del 2 de enero al 4 de mayo del 2017, lo que se estipula en la suma de \$737.717.

Así quedan resueltas las controversias planteadas en la apelación.

Sin 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 parcialmente el numeral 1º de la sentencia apelada, en el sentido que el valor de la indemnización por despido sin justa causa (art. 64 CST) es la suma de \$737.717, conforme a lo motivado.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Tercero: Sin costas en esta instancia ante su no causación.



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

Cuarto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado