



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL  
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, veintiséis de enero de dos mil veinticuatro

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Giovanny Armando Piedrahita Londoño
DEMANDADO	Compañía de Servicios de Vigilancia Privada Portilla y Portilla Ltda Coservipp LTDA
RADICADO	050014105 005 2019 00792 01
PROVIDENCIA	Sentencia 007 de 2024
INSTANCIA	Grado Jurisdiccional de Consulta
DECISIÓN	Confirma Decisión y Revoca costas

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de la referencia con fundamento en la Sentencia CC C-424-2015 que determinó que “también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”, en armonía con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 y artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213 de 2022..

#### ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA COSERVIPP LTDA, con el fin de obtener el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y la indemnización moratoria, invocando como fundamento de derecho los artículos 45, 64 y 65 del Código sustantivo del trabajo.

Fundamentó sus pretensiones en que se vinculó laboralmente al servicio de la parte demandada por medio de contrato por obra o labor contratada a partir del 01 de agosto de 2017, para desempeñar el cargo de guarda de seguridad del centro de servicios de salud, sede Rodolfo Martínez- El Pomar y recibiendo como remuneración el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente más horas extras y otros ingresos.

Aduce que el 31 de mayo de 2018 se le informo de manera verbal de un recorte de personal, momento para el cual se le solicito dejar de manera inmediata el puesto de trabajo, notificándosele de manera escrita de la decisión adoptada a los 3 días siguientes.

Resaltó la parte actora que el Contrato suscrito tenía como fin desarrollar labores para el Servicio Nacional de Aprendizaje, en adelante, SENA, como consecuencia del contrato de servicio de vigilancia 958 de 2017 suscrito por las entidades, el cual contaba con un término de duración de 12 meses, prorrogable con posterioridad por el término de 04 meses y 15 días, es decir, hasta el 15 de diciembre de 2018.

En su defensa y para salvaguardar los intereses de la entidad, el apoderado judicial propuso las excepciones de mérito que denomino: Pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, buena fe, enriquecimiento sin justa causa e innominada.

#### DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín mediante sentencia del 30 de agosto de 2023 absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra al encontrar probada la excepción de inexistencia de la obligación.

El A quo basó su decisión al encontrar, en el caso particular, que la duración del contrato de trabajo quedó claramente sujeta a una condición, la cual se traducía a la duración del contrato de servicios celebrados entre la demanda y el Sena y a la terminación del servicio donde el demandante prestaba la actividad, es decir, en el centro de servicio de Salud del Pomar. Condición que fue cumplida y notificada mediante comunicación del Sena que data del 23 de mayo de 2018, en la que informó a la demandada “la cancelación de la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada en la sede del Sena, Centro de Servicios de Salud Sede Rodolfo Martínez el Pomar, a partir del primero de junio de 2018”

Por lo anterior, el Juzgado de conocimiento concluyó que la terminación de la relación laboral no obedeció a la voluntad o capricho del empleador, sino que correspondió a la esencia misma del servicio contratado. Que en este caso era el servicio de vigilancia en una de las sedes del Sena y en este orden de ideas, resulta cierto que el contrato de trabajo finalizó por la terminación de la labor contratada y no por una decisión unilateral del empleador.

Se condeno en costas a la parte demandante fijándose como agencias en derecho el equivalente a \$326.123

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante correo electrónico del 12 de septiembre de 2023, el apoderado de la parte actora remitió alegatos de conclusión en el grado jurisdiccional de consulta, los cuales argumentó de la siguiente manera:

“...En la oportunidad procesal prevista para ello, manifiesto reiteradamente que las pretensiones en el escrito de la demanda a favor de mi poderdante están llamadas a prosperar y que a su vez se hagan por este despacho condenas a favor de mi demandante y por consiguiente se declare la primacía de la realidad sobre la forma contractual de la relación laboral que existió entre mi representado: GIOVANNY ARMANDO PIEDRAHITA LONDOÑO y la empresa: COSERVIPP LTDA.

Lo anterior, reiterando las consideraciones y fundamentos de derecho que son suficientes para que esta corporación judicial reitere la realidad sobre la forma contractual de la relación laboral que existió entre el demandante y demandado del proceso de la referencia, tal como lo anuncia el ordenamiento jurídico colombiano.

Así las cosas, se evidencia que existió una violación del debido proceso hacia el señor GIOVANNY ARMANDO PIEDRAHITA LONDOÑO, porque el señor empleador no realizó ningún tipo de llamado de atención y no tenía ningún tipo de anotación, también es importante mencionar que no le realizaron ningún tipo de descargo, ya que, el despido por parte del empleador se mantuvo en que:

“Por decisión del cliente, en consecuencia a la obra/labor para el sitio contratado termina, y que por lo tanto en ocasión a la desvinculación de la empresa”.

En consecuencia señor Juez, se denota que la empresa demandada ha demostrado mala fe, al no cancelar los derechos laborales adquiridos por mi poderdante durante la relación laboral, por tal razón incurren en la causal del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dice:

“1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta que la relación laboral si existió, atendiendo al principio fundamental establecido en nuestra Constitución de 1991 en el artículo 53, el cual es la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, así mismo se demostró en el desarrollo del presente proceso que mi poderdante durante la relación laboral con la empresa demandada se configuró, con los estipulado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990, el cual establece:

“1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

Por consiguiente y atendiendo la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990, el cual dice: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

De modo que existió una prestación personal de servicio y se ve reflejada una relación laboral, donde se demostró que el GIOVANNY ARMANDO PIEDRAHITA LONDOÑO fue un trabajador transparente y dedicado a su empleo, no tenía problemas con ningún compañero de trabajo, siempre era puntual y respetuoso con las demás personas. Resaltando por parte del empleador, a que incumplió en el término establecido que tenía estipulado el contrato laboral hacia el señor GIOVANNY ARMANDO PIEDRAHITA LONDOÑO; es decir, incurriendo en el incumplimiento de la relación laboral, dejando como consecuencia su despido, donde no se nota argumentos sólidos para justificar la unilateralidad de esta acción, la cual se encuentra estipulada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y señala que: cuando se despide un trabajador sin justa causa, el empleador deberá indemnizarlo. Esta remuneración debe realizarse teniendo en cuenta el contrato y tiempo trabajado por parte del empleado fue a término fijo, toda vez que la prórroga era a favor del trabajador y se configura por despido sin justa causa.

En este caso, la indemnización será igual a los salarios que falten por causarse hasta la finalización de la obra, o, dicho de otra manera, la indemnización será igual a los salarios que el trabajador hubiera devengado si no hubiera sido despedido.

En la oportunidad procesal prevista para ello, solicito que se tenga reparo con la situación del señor Giovanni Armando Piedrahita Londoño, ya que, con anterioridad el demostró tener un amparo de pobreza y el hecho de exigir costas procesales demuestra que el juez no tuvo la consideración de analizar las situaciones económicas del señor Giovanni, y está siendo fuertemente perjudicado con estas costas procesales, situación que se refleja con el acompañamiento jurídico del Consultorio Jurídico de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Es de recalcar que se actuó con mala fe, ya que el señor Giovanni manifestó en audiencia no tener conocimiento del contenido del contrato y nunca se le explicó cuál era la naturaleza que este poseía, por ende, solicito que se analice la situación y se observe la mala fe con la que se le hizo firmar el contrato, el cual evidentemente se encuentra viciado por este hecho.

Frente a lo anterior, es importante puntualizar el hecho de la vinculación del contrato con el Sena y la correlación que se tenía con el contrato de Giovanni. Por lo tanto, solicito se vuelva a analizar la situación contractual con el Sena y se determina una coexistencia necesaria para el vínculo de Giovanni con la empresa. Toda vez que, se puede inferir que la intención principal del despido y de la finalización del contrato era evitarse o erradicarse la vinculación entre Giovanni y el contrato que estaba con relacionado al Sena.

#### SOLICITUD

Conforme a lo mencionado, se solicita al Juzgado acceder a los argumentos presentados con anterioridad y, en consecuencia, revocar la decisión del Juzgado de origen y, en consonancia con lo anterior, conceder las pretensiones pedidas en la demanda.

#### TRÁMITE PROCESAL

En ese estado de cosas, se concluye que el proceso se tramitó en debida forma reuniéndose sus presupuestos de validez, toda vez que este despacho es competente para estudiar del presente proceso con fundamento en lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio de 2015 emitida por la H. Corte Constitucional, se dio el trámite ordenado por la ley procesal y no se encuentra causal alguna de nulidad que invalide todo o parte de lo actuado.

En cuanto a los presupuestos de eficacia, se observa que se formuló demanda en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, las partes estuvieron representadas por apoderados judiciales idóneos y están acreditadas las capacidades para comparecer al juicio, por lo cual se pasa a resolver de fondo el asunto aquí planteado.

#### PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica se orienta en establecer si la terminación de la relación laboral efectuada por la entidad demandada fue o no con justa causa. En consecuencia, y en caso de salir avante la pretensión anterior, determinar si procede el pago de la indemnización por despido sin justa causa así como la Indemnización moratoria.

Debiéndose concluir que quedó demostrado dentro del proceso que la terminación de la relación laboral no obedeció a la voluntad o capricho del empleador, por el contrario, fue

producto de una justa causa contemplada en la Ley, en el contrato individual de trabajo suscrito entre las partes el cual, a su vez, estaba amparado por el contrato de prestación de servicios de Vigilancia N 958 de 2017 suscrito entre la compañía demandada y el SENA.

Lo anterior, impide acceder a las pretensiones deprecadas por la parte accionante, y, en su lugar, confirmar la decisión y revocar la condena en costas de la sentencia que se consulta por las razones que pasan a explicarse.

### CONSIDERACIONES

De conformidad con el principio de la carga de la prueba, a la parte actora le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que basa la excepción (artículo 167 CGP y el 1757 CC). Por su parte, el artículo 164 del Código General del Proceso reza que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”.

Para abordar el problema jurídico planteado y haciendo un análisis de los alegatos de conclusión remitidos por la parte actora se hace necesario iniciar indicando que tal y como lo ha adocinado de vieja data la Corte Suprema de justicia el despido en modo alguno, constituye una sanción y por demás no se exige culminar un proceso disciplinario o un debido proceso establecido para realizar un despido en virtud a una justa causa contemplada en el CST, toda vez que si éste se da como consecuencia de incurrir en una de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, en modo alguno podría confundirse con una sanción, al respecto se rememora la sentencia de CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL MAGISTRADO PONENTE, JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, SL3655-2016, RADICACIÓN N.º 47346, NUEVE (09) DE MARZO DE DOS MIL DIECISÉIS (2016), reitera lo indicado en la sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, no. 39394, a saber:

La Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, tal y como se advierte en sentencia del 5 de agosto de 2008, radicado 30979 [...], en la del 9 de agosto de 2018 radicado SL3424 [...], la del 12 de noviembre de 2019 radicado SL5069 [...], que reitera la SL39394 del 15 de febrero del 2011.

Ahora bien adentrándonos a la forma como quedó planteado el litigio, es importante iniciar indicando que sabido es que en materia de despidos al trabajador le basta con acreditarlo y en caso de discutirlo, demostrar la existencia de trámite especial para adoptar la decisión del despido, para que el ex empleador asuma la carga de demostrar que para tomar esa decisión se ajustó en todo a los parámetros legales consagrados al respecto, esto es, a los procedimientos contemplados para ello, y además que su decisión obedeció a una justa causa. Entre otras tantas sentencias, frente a la declaratoria de despido del trabajador, la H. Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral, se pronunció en sentencia de julio 25 de 1991, con ponencia del Magistrado Dr. Hugo Suescún Pujols, así:

...De la misma manera como en el caso del despido injusto le basta al trabajador probar el hecho de la terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador para que este asuma la carga de la prueba de su justificación, en el caso del despido ilegal afirmado por el trabajador, le bastará a este acreditar la existencia del trámite convencional o reglamentario para que el patrono deba asumir la carga de demostrar su adecuado cumplimiento...”; “ si se afirma en la demanda la existencia de un despido injusto, el demandado se defiende suficientemente si limita su excepción a la invocación y prueba de los hechos, que a su juicio, justificaron el despido...

En este caso, no se discute que la finalización del vínculo se dio de manera unilateral por parte del empleador, correspondiéndole a este demostrar que obedeció a una justa causa.

Ahora, en cuanto al CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA ha de indicarse que es aquel que permite al empleador condicionar la duración de la relación laboral hasta que finalice una labor u objeto específico pactado, es decir, el tiempo no se encuentra determinado por las partes, sino por la necesidad de la producción o ejecución de la labor encomendada. Esta modalidad de contrato se encuentra respaldada por el artículo 45 del Código sustantivo del trabajo que reza “El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

De vieja data se ha reiterado por la jurisprudencia que no basta con nombrar el contrato con dicha denominación, para que así sea el mismo debe determinarse y delimitarse con claridad y especificando la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la laboral tal temporalidad.

La finalización del contrato por obra o labor puede ser cualquiera de las formas de terminación previstas en el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo, las contempladas en el reglamento interno de trabajo y por voluntad unilateral del empleador o trabajador con

o sin justa causa. Sin embargo, por regla general se finaliza una vez cumplida la condición establecida en el contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el literal D del artículo 61 del estatuto ibídem, esto es, por terminación de la obra o labor contratada.

De la prueba documental allegada al proceso y que obra en el expediente digital se observa Contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada con fecha del 01 de agosto de 2017, obrante a ítem 01 del expediente digital. fl. 17 al 18 e Ítem 31 del expediente digital. fl. 19 al 20, de donde se resalta en el encabezado los siguiente: OBRA O LABOR CONTRATADO: prestar los servicios de vigilancia y seguridad privada para el cliente Nacional de Aprendizaje SENA en centro de servicios de salud sede Rodolfo Martínez – El Pomar. En igual sentido, se evidencia en la Cláusula séptima de dicho contrato: Terminación unilateral: parágrafo primero. Por cancelación levantamiento del puesto y/o del lugar determinado contratado por parte del cliente, este contrato terminará y se hará los efectos por la naturaleza del mismo.

Por otro lado, se observa Contrato de prestación de servicios de Vigilancia N 958 de 2017 y Adición y prorroga N° 1 al contrato N° 958 de 2017, suscrito entre el SENA y la unión temporal VSC SENA, visible a Ítem 01 del expediente digital. fl. 24 al 37, documento del que se desprende en la Cláusula ocho “prestar los servicios en los sitios indicados, quedando el Sena facultado para aumentar, disminuir o reubicar los sitios de vigilancia y el número de vigilantes, de acuerdo a sus necesidades”.

Carta de notificación de terminación de contrato fechada del 31 de mayo de 2018 con fecha de terminación del 01 de junio de la misma data firmada por el hoy demandante, obrante a Ítem 01 del expediente digital. fl. 45 e Ítem 31 del expediente digital. fl. 21 y Solicitud de terminación del puesto denominado SENA CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD, SEDE RODOLFO MARTINEZ – EL POMAR a partir del 01 de junio de 2018, en atención a la disminución del presupuesto asignado para cubrir los costos del contrato de vigilancia 958 de 2017, visible a Ítem 31 del expediente digital. fl. 10.

Al respecto resulta necesario hacer énfasis e iterar que, dentro del texto del contrato de trabajo, las partes habían previsto que la terminación del vínculo podría darse, entre otras cosas, por levantamiento del puesto y/o del lugar determinado contratado por parte del cliente. Sin que sea admisible para el despacho la justificación planteada por la parte demandante en donde alega existir vicio en el consentimiento por no tener conocimiento de las disposiciones planteadas en el contrato de trabajo, toda vez que, no solo el contrato se encuentra firmado por la parte, sino que también copia de dicho documento fue aportado al proceso por la parte actora, lo que deja en descubierto que tuvo acceso a dicho documento, contrario a lo indicado.

De acuerdo con lo anterior, en el proceso quedo probado que la obra o labor para la cual fue contratado el demandante estaba ligada a la vigencia del contrato de prestación de servicios 958 de 2017 suscrita entre la parte demandada y el SENA, de manera que, si el mismo se encontraba ligado a la prestación del servicio de vigilancia en diferentes sedes que, para el caso particular era la Sede Rodolfo Martínez - EL POMAR, y por alguna razón dicha sede ya no necesita el servicio de vigilancia por levantamiento del puesto y/o del lugar determinado contratado es razonable asumir que la referida obra o labor para la cual fue contratado el demandante había culminado y se justificaba por esa misma vía la expiración del contrato de trabajo, sin que se encuentre acertado afirmar que por la cancelación de uno de muchos servicios y sedes en donde la demandada prestaba los servicios de vigilancia contratados por el SENA el contrato de prestación de servicio tenga que culminar en su totalidad, toda vez que la naturaleza para la cual fue contratada sigue abarcando otros sedes, sin embargo, la naturaleza específica para la cual fue contratado el demandante si había cesado con dicha cancelación, toda vez que, se itera, su contrato fue específicamente para una sede en particular y no general.

De lo expuesto, se puede desprender, sin dubitación alguna, que la temporalidad dependía de la verificación objetiva de la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el demandante, esto es, tal y como se desprende del contrato individual de trabajo hasta que fuera necesario prestar los servicios de vigilancia y seguridad privada para el cliente Nacional de Aprendizaje SENA en centro de servicios de salud sede Rodolfo Martínez – El Pomar, mismo que fue solicitado su cancelación el 23 de mayo de 2018 por la empresa Usuaría del contrato de prestación de servicio por el cual se regía la compañía de vigilancia demanda.

En definitiva, con base en las razones anteriormente presentadas esta dependencia comparte la tesis expuesta por el juzgado de conocimiento, sin encontrar reparo a la decisión adoptada. En consecuencia, confirmará la sentencia que se revisa en el grado jurisdiccional de consulta. Sin embargo, observa el despacho que se efectuó condena en costas a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada cuando en audiencia del 30 de agosto de 2023 el A Quo concedió el amparo de pobreza amparado en los artículos 151 y 152 del CGP, por lo que se REVOCARÁ la condena en costas impuesta.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín el 30 de agosto de 2023. No obstante, REVOCAR la condena en costas impuesta a la parte demandante.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: ORDENAR la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA  
JUEZA



INGRI RAMÍREZ ISAZA  
SECRETARIA

IRI