

**Constancia Secretarial:** Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 8 de febrero de 2022, tanto las entidades recurrentes como la parte actora remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en los archivos 08 a 10 del cuaderno de segunda instancia. La sociedad Dar Ayuda Temporal S.A., allegó escrito en forma extemporánea.

Pereira, 13 de junio de 2022.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**  
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
**PEREIRA, VEINTIDÓS DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIDÓS**

Acta de Sala de Discusión No 91 de 21 de junio de 2022

**SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelven los recursos de apelación interpuestos por las demandadas TIMÓN S.A. y TALENTUM TEMPORAL S.A.S. en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 7 de octubre de 2021, dentro del proceso que en su contra y de la sociedad DAR AYUDA TEMPORAL S.A. promueve el señor CARLOS ENRIQUE TOBÓN COLORADO, cuya radicación corresponde al número 66170310500120180013102.

**ANTECEDENTES**

Pretende el señor Carlos Enrique Tobón Colorado que la justicia laboral declare que: (i) entre él y la sociedad Timón S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre mayo de 2008 y el 2 de octubre de 2016; (ii) el auxilio de formación, bono de servicio y productividad constituían factor salarial y, (iii) Talentum Temporal S.A.S. y Dar Ayuda Temporal S.A.S. fueron simples intermediarias de la relación laboral, y en razón de ello, son solidariamente responsables del pago de las acreencias laborales que resulten a su favor. En consecuencia, pide que se condene a las demandadas al pago del reajuste de las prestaciones sociales, horas extras, aportes a pensión, la indemnización por despido injusto, la indemnización moratoria y la sanción por la no consignación de las cesantías, todo debidamente indexado, más las costas del proceso a su favor.

Como sustento a esas pretensiones refiere que: tuvo una relación laboral con Timón S.A. en el lapso referido para desempeñar el cargo de conductor operativo, siendo contratado a través de la EST Talentum Temporal S.A. y Dar Ayuda Temporal S.A.S., con quienes suscribió sendos contratos de trabajo; devengó el

equivalente a un SMLMV; recibió además como contraprestación directa, habitual y periódica las siguientes sumas: \$200.000 a título de auxilio de formación, \$30.000 por concepto de bono de servicio, \$200.000 por productividad y, \$150.000 a título de productividad fija, recibiendo en total un salario real de \$1'269.455, sin embargo, los pagos por concepto de horas extras y prestaciones se realizaron sobre una base inferior.

Refiere que no le fueron consignadas las cesantías durante la vigencia del contrato; fue despedido sin justa causa el 2 de octubre de 2016, sin que le cancelaran su liquidación completa; el 13 de abril de 2018 presentó derecho de petición ante las demandadas solicitando copia de la documentación de su vinculación, sin embargo, Talentum Temporal S.A.S. y Dar Ayuda Temporal S.A.S. no dieron respuesta, al paso que, Timón S.A. respondió indicando que no ha existido vínculo laboral.

Al dar contestación a la demanda, TIMÓN S.A. se opuso a las pretensiones, alegando que no existió relación de carácter contractual y menos laboral con el demandante, pues su patrono ha sido Talentum Temporal S.A.S., quien lo contrató como trabajador en misión y existió solución de continuidad entre las distintas vinculaciones. En su defensa, propuso como excepciones de fondo las que denominó: *“Mala fe del demandante y buena fe de Timón S.A.”*, *“Inexistencia de causa y objeto y de la obligación a cobrarse y cargo de Timón S.A. y cobro de lo no debido”*, *“Falta de Legitimación en la causa por pasiva respecto de Timón S.A., en calidad de patrono del demandante”*, *“Pago y Compensación”*, *“Prescripción”* y *“Las demás que encuentren probadas en el transcurso del proceso”*, (archivo 25 expediente digitalizado).

Por su parte, TALENTUM TEMPORAL S.A.S. en la contestación se opuso igualmente a las pretensiones, aludiendo que el demandante se desempeñó como empleado en misión atendiendo varias actividades en la empresa usuaria Timón S.A., con solución de continuidad, sin que se presentara intermediación laboral ilegal. De otro lado, indicó que los auxilios educativos, de alimentación y el auxilio de formación, fueron entregados por mera liberalidad, razón por la que esas bonificaciones y demás conceptos no constituyen factor salarial. Formuló como excepciones de fondo las de: *“Inexistencia de las obligaciones reclamadas”*, *“Cobro de lo no debido”*, *“Buena fe”*, *“Compensación o pago”*, *“Prescripción”*, *“Falta de solidaridad”*, *“Mala fe del trabajador”* y *“Genérica o innominada”*, (archivo 17 expediente digitalizado).

DAR AYUDA TEMPORAL S.A. por su parte, se opuso también a las pretensiones, arguyendo que solo tiene conocimiento de que existió una relación laboral con el demandante, en los términos de la Ley 50 de 1990; que el bono de formación no constituye salario, según el artículo 128 del CST y el acuerdo entre las partes, y

que el trabajador nunca recibió un concepto denominado productividad. Propuso como medios exceptivos de fondo los que denominó "*Mala fe del demandante*", "*Pago Total de salarios y prestaciones sociales*", "*Buena fe del empleador*" y "*Prescripción*", (archivo 34 y 39 expediente digital).

En sentencia de 7 de octubre de 2021, la funcionaria de primera instancia luego de citar las normas aplicables al caso, sostuvo que, se encontraba fuera de todo debate que el actor prestó sus servicios personales en favor de la demandada Timón S.A., como trabajador en misión, pues de ello dio cuenta la confesión efectuada a través de apoderado judicial y la documental aportada al proceso, por lo que consideró que le correspondía a dicha codemandada demostrar que la prestación del servicio se enmarcaba en las hipótesis de la norma y no extralimitó la temporalidad del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Sobre este aspecto, estimó que el segundo y tercer contrato de trabajo celebrado a través de Dar Ayuda Temporal S.A., para el desempeño del cargo de conductor de vehículo pesado se extendió más allá de lo permitido, sin que las breves interrupciones tuvieran la virtualidad de desvirtuar la unidad contractual.

Así mismo, para lo que interesa a este asunto, consideró que los múltiples contratos celebrados con Talentum Temporal S.A.S., primero, para el desempeño del cargo de conductor de zona, y posteriormente, para el desempeño del cargo como conductor operativo, excedieron igualmente la temporalidad permitida en la Ley, siendo además cargos requeridos en la actividad permanente de la empresa, pues hacían parte del objeto y giro ordinario de la empresa usuaria del servicio, motivo por el cual la tuvo como verdadera empleadora y, a las temporales como simples intermediarias de la relación laboral. En ese sentido, declaró que entre el demandante y la sociedad Timón S.A., existieron 3 contratos de trabajo a término indefinido así: del 1/06/2009 al 02/04/2011; del 18/4/2011 al 30/01/2013 y, del 06/02/2013 al 02/10/2016.

Seguidamente, analizó lo atinente a los pagos constitutivos de salario, indicando que, tanto el bono de servicios como el de productividad fueron tenidos en cuenta como salario y sirvieron de base para liquidar las prestaciones. En cuanto al auxilio de formación sostuvo que al ser habitual y periódico, le correspondía a las pasivas demostrar que no era retributivo del servicio, sin que probaran nada al respecto, razón por la que accedió al reajuste pretendido.

Acto seguido, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de todas las codemandadas frente a las acreencias laborales causadas con antelación al 16 de mayo de 2015, dado que la demanda fue instaurada el 17 de mayo de 2018.

En consecuencia, absolvió a Dar Ayuda Temporal S.A. de todas las pretensiones en su contra, pues con ocasión a la declaratoria de prescripción, ninguna condena pecuniaria derivó del primer contrato de trabajo reconocido. De otra parte, condenó a Timón S.A. y solidariamente a Talentum Temporal S.A.S., a pagar las diferencias existentes por concepto de prestaciones sociales y vacaciones derivadas del último contrato de trabajo así: auxilio de cesantías \$630.383; prima de servicios \$415.322; intereses a las cesantías \$80.326; vacaciones \$308.439.

En cuanto a la indemnización por despido injusto, consideró que Talentum Temporal S.A.S., comunicó la terminación del contrato de trabajo sin aducir alguna justa causa, razón por la que impuso condena a las recurrentes por tal concepto en \$4'353.891,52.

Finalmente, en cuanto a las indemnizaciones moratoria y por no consignación de cesantías, consideró procedente su imposición, al estimar que era evidente la infracción de la ley en la contratación del actor, lo cual, a su juicio, desdibujó por completo la figura de trabajador en misión. Condenó a las recurrentes por indemnización moratoria al pago de un día de salario equivalente a \$52.703,46 desde el 3/10/2016 al 02/10/2018, suma que liquidó en \$37'946.492,35 y, al pago de intereses moratorios sobre lo adeudado por prestaciones sociales a partir del 03/10/2018 y hasta su pago efectivo; y por sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, a \$43'121.946. Las condenó además en costas procesales.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de las demandadas Timón S.A. y Talentum Temporal S.A.S., interpuso recurso de apelación, manifestando que el demandante fue contratado para ejecutar actividades o misiones distintas, lo cual es indicativo de que no se transgredió la norma que autoriza la contratación de personal a través de las empresas de servicios temporales. Adujo además que la terminación del contrato se dio con justa causa, por vencimiento de la obra o labor; y que las demandadas actuaron de buena fe, siendo prueba de ello el pago de las acreencias laborales a que tenía derecho el trabajador, tal como éste lo advirtió al rendir su interrogatorio de parte, y que, si bien se encontró un rubro como factor salarial, siempre se actuó con la convicción de estar obrando bien y pagando lo que correspondía. Por lo anterior, solicita se revoque la sentencia y se declaren probadas las excepciones propuestas.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, tanto las entidades recurrentes como la parte actora remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los referidos alegatos de conclusión, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos esgrimidos por las demandadas recurrentes se circunscriben a solicitar la revocatoria de la sentencia de primer grado con base en los mismos argumentos del recurso; al paso que los de la parte actora, si bien están enfocados a hacer notar los reparos e informidades que presenta frente a la sentencia, lo cierto es que los mismos no podrán ser tenidos en cuenta, dado que no presentó en forma oportuna el recurso de apelación en el acto de notificación de la sentencia, en forma oral, en los términos del artículo 66 del CPTSS.

Atendidas las argumentaciones expuestas, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

- 1. *¿Le asiste o no razón a las recurrentes cuando afirman que los servicios prestados por el actor en favor de la sociedad Timón S.A., fueron ejecutados sin transgredir las normas de la Ley 50 de 1990?***
- 2. *De conformidad con la respuesta anterior ¿La EST Talentum Temporal S.A.S., puede ser considerada como verdadera empleadora; o por el contrario, lo fue la empresa usuaria Timón S.A. como lo consideró la juez de primer grado?***
- 3. *¿Hay lugar a imponer condena al pago de la indemnización por despido injusto o por el contrario se acreditó una justa causa para la terminación del contrato, como se alega en el recurso?***
- 4. *¿Hay lugar a imponer condena al pago de la indemnización moratoria y sanción por no consignación de las cesantías a un fondo como lo estimó la juez de primer grado?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar los siguientes aspectos:

#### **1. VINCULACIÓN DE TRABAJADORES EN MISION.**

Concretan los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y el 6º del Decreto Reglamentario 4369 de 2006, los eventos en los cuales se permite la contratación de trabajadores en misión, a los siguientes casos:

*“1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60. del Código Sustantivo del Trabajo.*

*2. Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*

*3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.*

*Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio”.*

Sobre este tema ha sido recurrente la jurisprudencia nacional, entre otras, en sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el día 1º de marzo de 2017, con ponencia de la Magistrada, Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, radicación 49738, en sostener que en los precisos casos en que la contratación de trabajadores en misión tiene un objeto diferente a los anunciados o supera los términos previstos, quien funge como usuario necesariamente es el verdadero empleador, desplazando a la Empresa de Servicios Temporales a la condición de simple intermediaria.

## **2. INTERMEDIACION LABORAL.**

El artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, determina que son simples intermediarios -o sea, no son empleadores porque con ellos no hay contrato de trabajo- las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

Por su parte, el artículo 1º del decreto reglamentario 3115 de 1997 precisa el concepto de intermediación laboral de la siguiente manera:

*“Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de mano de obra, el requerimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.”*

Resulta claro entonces que el intermediario no es empleador, pues no es quien subordina al trabajador.

En el numeral 3º del artículo 35 del C.S.T., se contempla como sanción para el intermediario que oculte su verdadera calidad y el nombre de la persona que se beneficiará del trabajo, el atribuirle una responsabilidad solidaria por todas las obligaciones laborales que surjan de esa relación laboral. Dice la norma:

*“3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.”*

### **3. DE LAS SANCIONES MORATORIAS.**

Ha sostenido de manera uniforme la Sala de Casación Laboral, que las sanciones moratorias que se generan por la falta de pago de los salarios, prestaciones sociales, así como las que se causan por la falta de consignación de las cesantías, no operan de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe adelantar un análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.

Dicha posición fue reiterada en las sentencias CSJ SL14651-2014 y SL 6119 de 26 de abril de 2017 radicación N°50514 ésta última con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que recordó:

*“Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.*

*De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.”*

### **EL CASO CONCRETO.**

Se encuentra fuera de todo debate que: (i) Talentum Temporal S.A.S., es una empresa de servicios temporales, según se extrae del certificado de existencia y representación legal; (ii) la sociedad Timón S.A. y Talentum Temporal S.A.S. celebraron sendos contratos comerciales entre el 10 de agosto de 2011 y el 1 de enero de 2016, cuyos objetos consistieron básicamente en que, esta última se obligaba a colaborar temporalmente con el contratante o usuario, suministrando el servicio de personal en misión en los términos del artículo 71 y 77 de la Ley 50 de 1990, para brindar soluciones integrales en administración y mantenimiento vehicular de carga a nivel nacional, para la creación de la unidad estratégica de negocios o para apoyar el servicio de transporte y apoyar los niveles de productividad exigidos en el mercado y, (iii) el objeto social o actividad principal de Timón S.A., es la prestación del servicio de transporte nacional e internacional de cosas, conforme a las disposiciones legales vigentes en cada modalidad terrestre, aéreo, marítimo y fluvial, según se colige de su certificado de existencia y representación legal, (pág.1 y 7 archivo 05 y pág.48 archivo 17).

Pues bien, alegan las recurrentes Timón S.A. y Talentum Temporal S.A.S., que no infringieron las disposiciones contenidas en la Ley 50 de 1990 por medio de la cual se autoriza el suministro de personal a través de las empresas de servicios temporales, pues el demandante fue contratado para la ejecución de distintas actividades o misiones en favor de la empresa usuaria.

En ese orden, le corresponde a la Sala establecer si la empresa usuaria Timón S.A., acudió o no a vinculaciones de intermediación laboral ilegal a través de la sociedad Talentum Temporal S.A.S., para encubrir la existencia de una o de varias verdaderas relaciones laborales con el demandante.

Conforme a las probanzas recopiladas en la actuación, concretamente la certificación laboral expedida por Talentum Temporal S.A.S. el 2 de octubre de 2017, la copia de los contratos de trabajo suscritos entre esa EST y el actor y, de los comprobantes de liquidación de los contratos de trabajo (pág.12 archivo 05 y pág.71 archivo 17), se observa que el demandante fue vinculado como trabajador en misión a través de sendos contratos de trabajo por duración de obra o labor contratada, para ejecutar labores como “Conductor de zona” en los siguientes periodos:

- Del 18 de abril de 2011 al 1 de abril de 2012.
- Del 18 de abril de 2012 al 30 de enero de 2013

Así mismo, que fue vinculado bajo esa misma modalidad contractual para desempeñar el cargo de “Conductor operativo” en los siguientes periodos:

- Del 16 de febrero de 2013 al 15 de enero de 2014
- Del 1 de febrero de 2014 al 19 de enero de 2015
- Del 9 de febrero de 2015 al 20 de enero de 2016
- Del 8 de febrero de 2016 al 2 de octubre de 2016

Ahora bien, según lo manifestaron los señores Fernando Roa Figueroa y Rita Díaz, en sus calidad de representante legal de Talentum Temporal y Timón S.A., en su orden, existen diferencias entre el cargo de conductor de zona y el de conductor operativo, pues el primero, es aquel que se encarga de distribuir en un vehículo pequeño mercancía a los clientes (documentos o cosas) dentro de la misma ciudad, al paso que, el segundo, se encarga de viajar en un vehículo más grande, para transportar la mercancía desde un lugar a otro (ejemplo de Pereira a Bogotá), siendo una labor que se hace en horas nocturnas y por la que se devenga un salario mayor; sostuvieron que ambos cargos se encuentran en la planta de personal de Timón S.A., pues existen conductores directos contratados por la empresa usuaria. Relataron igualmente que, en ninguno de los contratos

estableció por parte de la usuaria un término de duración al momento de hacerle las requisiciones a la temporal.

Al indagársele al representante legal sobre el significado del término *unidad estratégica de negocios* de la beneficiaria del servicio, conforme se consignó en algunos contratos comerciales, sostuvo que la misma se creó para fortalecer la venta o el incremento en la producción, y que lo que le piden precisamente a la temporal es colaborar en actividades propias de la usuaria, la cual tiene como objeto transportar cosas.

De otro lado, al requerir a la representante legal de Timón S.A. para que informara la razón por la cual un trabajador era vinculado nuevamente pasados 15 días desde la finalización de un contrato, sostuvo que se debía al incremento en la producción, pues había proyectos específicos, donde el cliente nuevo hacía la solicitud y la empresa hacía la requisición a la temporal solicitando un conductor para ese evento o necesidad puntual, advirtiendo que, la temporal era quien definía si enviaba o no a la misma persona.

Al preguntársele cuál o cuáles fueron los clientes o proyectos nuevos para el periodo de vinculación del actor, sostuvo que no tenía conocimiento. Finalmente, respecto a la unidad estratégica de negocios adujo que en síntesis son los nuevos clientes que van llegando a solicitar un servicio, por lo que dicha unidad se circunscribe a la actividad propia de la empresa de conseguir nuevos clientes para que generen servicios.

De la valoración conjunta de tales medios de prueba, se desprende claramente, tal como lo concluyó la sentenciadora de primer grado, que el demandante prestó sus servicios en favor de la sociedad Timón S.A., ejecutando labores que correspondían en los términos de la Corte, a la necesidad propia e indefinida en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria, que, en modo alguno, podía encubrirse en apariencia, en una necesidad temporal, pues nótese que las funciones estaban relacionadas con el transporte de cualquier tipo de mercancía por vía terrestre, bien sea dentro de la zona (Pereira o Dosquebradas) o de un punto a otro dentro del país, las cuales se tornan de carácter permanente, necesario y continuo para el giro ordinario del desarrollo del objeto social de la empresa usuaria, siendo además prueba de ello, la existencia de personal de planta que ejecutaba idénticas funciones a las del demandante, como lo afirmaron al unísono los representantes legales interrogados.

De otro lado, se observa que si bien en algunos contratos comerciales suscritos entre Timón S.A. y Talentum Temporal S.A.S., se indicó que el suministro de personal para los casos señalados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, se hacía

para la implementación de un nuevo proyecto, para la creación de la unidad estratégica de negocios o para apoyar los niveles de productividad exigidos en el mercado, lo cierto es que la empresa usuaria no se encargó de demostrar cada una de esas afirmaciones, pues ningún elemento de prueba allegó al proceso en tal sentido, quedando sin ilustración alguna la necesidad específica y concreta que tenía debido al incremento en la producción o la existencia de los nuevos productos u ofertas, máxime que tal como lo afirmaron los representantes legales, la unidad estratégica de negocios consistía simplemente en impulsar la actividad propia de la empresa consiguiendo nuevos clientes.

Cabe además agregar que, en vista de que, entre la finalización de un contrato de trabajo y la suscripción del siguiente, para el mismo cargo, no transcurrió más de un mes, esas interrupciones breves no tienen la virtualidad de desdibujar la continuidad en la prestación del servicio ni la unidad contractual, como acertadamente lo razonó la *a-quo*, pues así lo ha establecido de manera uniforme la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral entre otras, en sentencia SL 297 de 2018. En ese orden, se observa que la contratación sucesiva del actor tanto para el cargo de “*Conductor de zona*”, como el de “*Conductor operativo*”, desbordó el término de temporalidad máximo de un año, incumpléndose con ello las previsiones del párrafo 6 del Decreto 4369 de 2006.

Acorde con lo expuesto, dado que la presencia del demandante en las instalaciones de la sociedad Timón S.A. no se explica en función de alguna de las hipótesis que consagra el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, ni tampoco la empresa usuaria supo justificarlo y probarlo en el proceso, pues no se acreditó que el demandante fuese vinculado para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o incapacidad, ni tampoco que se tratara de labores ocasionales accidentales o transitorias, pues por el contrario, quedó en evidencia que se trató de actividades propias y permanentes del giro ordinario de la empresa, debe la Sala concluir que sí se transgredieron las normas de la Ley 50 de 1990, que regulan el suministro de mano de obra en favor de un tercero, debiendo colegirse que la empresa usuaria, Timón S.A. fungió como verdadero empleador del actor, y la temporal Talentum Temporal S.A.S., como simple intermediaria de la relación laboral, llamada a responder en forma solidaria, como lo determinó la *a-quo*.

Por ende, se confirmará este segmento de la sentencia recurrida.

Resuelto lo anterior, procederá la Sala a abordar el análisis correspondiente en torno a la indemnización por despido injustificado, para lo cual las recurrentes alegan que existió una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

En tratándose de despido, no hay discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que, al trabajador le corresponde probar el hecho del despido, y al empleador acreditar la existencia de la justa causa para haber procedido en ese sentido, so pena de que, si no lo hace, asuma las consecuencias que se derivan de tal actuación.

En el presente asunto, obra carta de terminación del contrato de trabajo fechada el 2 de octubre de 2016, mediante la cual Talentum Temporal S.A.S. le informa al demandante que la labor para la cual fue contratado ha finalizado, y que, por tanto, el contrato termina en esa misma fecha, (pág.10 archivo 08).

Sin embargo, en el proceso, no se demostró cuál fue dicha labor puntual y específica. Por el contrario, se insiste, quedó en evidencia que las labores que ejecutó el demandante cubrieron necesidades permanentes y propias de la empresa usuaria Timón S.A., motivo por el cual debe entenderse que la modalidad contractual que existió lo fue a término indefinido, tal como lo estimó la juez de primer grado.

Recuérdese que el contrato por obra o labor es aquel que se suscribe por el tiempo que dure la ejecución de una determinada obra o labor, que permita establecer que, a su cumplimiento, el contrato finalizará.

Así las cosas, como quiera que no se acreditó la labor puntual, no es de recibo que se alegue que la terminación del contrato se dio por la culminación de la obra o labor. En consecuencia, al no existir una justa causa para el despido, en los términos del artículo 62 CST, procedía la imposición de la indemnización por despido injustificado, de modo que, en este aspecto, tampoco prospera el recurso.

Finalmente, en lo que tiene que ver con las indemnizaciones moratorias a las que accedió la *a-quo*, cumple señalar que, en aplicación de las consideraciones vertidas en precedencia, no les asiste razón a las recurrentes cuando alegan que se acreditó la buena fe, pues por el contrario, la Sala luego de examinar la conducta de la demanda y las circunstancias fácticas relevantes del pleito, concluye que la imposición de las referidas sanciones encuentra asidero, en consideración a que se abusó de manera sistemática y prolongada de las normas de la Ley 50 de 1990, que autorizan la intermediación laboral, para cubrir necesidades o actividades propias y permanentes de la usuaria, primero a través de Dar Ayuda Temporal S.A. y posteriormente a través de Talentum Temporal S.A.S.

Aunado a ello, para la Sala no es de recibo que se alegue que las recurrentes actuaron con la convicción de estar obrando con rectitud, pues, el solo hecho de

que el actor haya sido vinculado a través de 4 contratos de duración de la obra o labor por Talentum Temporal S.A.S. para la ejecución de un mismo servicio, como es, el desempeño del cargo de conductor operativo, labor que se prolongó durante más de tres años, de manera continua, da cuenta de que se pretendió disfrazar una verdadera relación laboral y defraudar los intereses del trabajador. Por ende, la Sala avala íntegramente la decisión de la juez de imponer las referidas sanciones.

Dada la improsperidad de los recursos, se condenará en costas en esta instancia a las codemandadas Timón S.A. y Talentum Temporal S.A.S. en un 100% de las causadas y por partes iguales a favor del actor.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO. CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 7 de octubre de 2021.

**SEGUNDO. CONDENAR** en costas procesales a las recurrentes Timón S.A. y Talentum Temporal S.A.S. en un 100% de las causadas y por partes iguales, en favor del demandante.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

**Firmado Por:**

**Julio Cesar Salazar Muñoz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 2 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 1 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goez Vinasco  
Magistrado  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c4bf0287b4704dd77d1593a5aa18bafaa3194cb9e00c59d265e8f83ee25376e0**

Documento generado en 22/06/2022 07:56:44 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**