

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

CONSTANCIA SECRETARIAL: las partes no presentaron alegatos de conclusión dentro del término establecido en el artículo 15 del Decreto Presidencial No. 806 del 4 de junio de 2020.

Pereira, 25 de agosto de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Dto. 806 de 2020 y art. 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.
Juzgado de origen: Juzgado Quinto Laboral de Pereira
Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, treinta (30) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

Acta No. 132 del 26 de agosto de 2021

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto Presidencial No. 806 del 4 de junio de 2020, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira, la Sala de Decisión Laboral presidida por la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón -integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN como Ponente, OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado GERMÁN DARIO GÓEZ VINASCO-, procede a proferir la

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **WILSON MOLINA MARÍN** en contra de **INGENIERÍA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SOCIASEO S.A.** y **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada ante decisión emitida por el Juzgado Quinto de Pereira el **10 de marzo de 2021**. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN

Dice la demanda que el señor **WILSON MOLINA MARÍN** firmó contrato de trabajo por obra o labor contratada con la empresa **INGENIERÍA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SOCIASEO S.A.** el 15 de septiembre de 2016, para desempeñarse como auxiliar de mantenimiento, ocupándose, entre otras actividades, de cambiar cilindros de aire medicinal, recepción de oxígeno líquido carro-tanque, reparaciones eléctricas, hidráulicas, locativas, pintura en aceite y agua, reparación de chapas, ventanas, etc.

Agrega que dichas actividades las cumplió en las instalaciones de la clínica **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.**, ubicada en la zona Turín, municipio de Pereira, y era dicha empresa la encargada de vigilar el cumplimiento correcto de las actividades, entrada y salida de su puesto de trabajo, entrega de herramientas y elementos de protección personal; que el salario se convino en la suma de \$737.717 mensuales y que laboró hasta el 31 de enero de

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

2018, fecha en que la empresa terminó su contrato de trabajo aduciendo como justa causa la terminación de la obra o labor contratada.

Indica, finalmente, que a la fecha de presentación de la demanda las codemandadas le adeudaban el salario de enero de 2018, prima de junio, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, horas extras, dominicales y festivos y el pago de aportes a seguridad social.

Con sustento en lo anterior, pretende: **1)** que se declare que tuvo un contrato de trabajo a término indefinido con ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A. del 15 de septiembre de 2016 al 31 de enero de 2018; **2)** que se declare que INGENIERÍA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SOCIASEO S.A. está llamada a responder solidariamente por las condenas que se le impongan al verdadero empleador, por haber actuado como intermediaria; y, **3)** que se condene a las codemandadas al pago de la indemnización por despido injusto, salario de enero de 2018, cesantías por todo el tiempo laborado, intereses a las cesantías, prima proporcional al tiempo laborado en 2018 y vacaciones.

En respuesta a la demanda, el curador ad-litem de **INGENIERIA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SOCIASEO S.A.** indica que, ante la imposibilidad de comunicarse con su defendido, no está en capacidad de negar o aceptar los hechos de la demanda, en razón de lo cual se opone a las pretensiones de la demanda y se atiene a lo acreditado en el proceso, proponiendo como única excepción de mérito la denominada "cobro de lo no debido". Cabe agregar que, con posterioridad a la contestación a la demanda, la empresa constituyó apoderada judicial y participó a través de ella y de su representante en el desarrollo del proceso hasta la fecha.

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

Por su parte, la curadora ad-litem de **ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. -ESIMED S.A.-** señala que no obra en el proceso prueba alguna que vincule a su defendida con los hechos de la demanda, por lo tanto, se atiene a lo que resulte probado por el actor y se opone a las pretensiones promoviendo las excepciones de inexistencia de la relación contractual, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La a-quo declaró que entre el demandante y la sociedad de **INGENIERIA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO -SOCIASEO S.A.-** existió contrato de trabajo a término indefinido del 15 de septiembre de 2016 al 31 de enero de 2018, que finalizó por causa imputable al empleador.

Seguidamente condenó a la citada codemandada al pago de la suma de \$705.600 pesos por concepto del salario de enero de 2018, \$983.898 pesos por las cesantías de 2017, \$96.535 por las cesantías de 2018, \$96.535 pesos por los intereses a las cesantías de 2017, \$965 pesos intereses a las cesantías de 2018, \$96.535 prima proporcional de 2018 y \$798.020 por concepto de compensación de vacaciones. Asimismo, la condenó al pago de la indemnización por despido injusto, calculada en la suma de \$1.337.756 y a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., consistente en el pago de la suma diaria de \$35.673 del 1º de febrero de 2018 al 30 de enero de 2020 (lo cual asciende a la suma de \$25.684.920), fecha a partir de la cual la condenó a pagar intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones adeudadas, hasta el 21 de diciembre de 2020, fecha de la

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

disolución de la codemandada SOCIASEO S.A.; lo mismo que al pago de los aportes a seguridad social por los meses de diciembre de 2017 y enero de 2018, tomando como base un salario de \$1.004.626 para el 2017 y \$1.070.205 para el 2018.

De otra parte, absolvió a **ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. - ESIMED S.A.-** de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la codemandada **INGENIERIA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO -SOCIASEO S.A.-**, en un 70%.

Para arribar a tal determinación, indicó que todas las pruebas practicadas en el proceso llevaban a concluir que la empresa SOCIEASEO S.A. prestó servicios de aseo y mantenimiento a ESIMED S.A., actuando como contratista independiente en actividades totalmente ajenas al objeto social de la contratante.

Seguidamente indicó que aquella empresa fungió como verdadera empleadora del demandante, pues se pudo establecer que estuvo encargada de entregarle los elementos de aseo y herramientas; realizar el pago de sus salarios, prestaciones y seguridad social; capacitarlo y en general supervisarlo y coordinar sus actividades a través de los señores MAURICIO OSORIO y GERMÁN OROZCO, empleados y representantes de dicha empresa; de igual modo, durante el tiempo que el demandante laboró en instalaciones de la clínica de ESIMED, portó uniformes con el logo de SOCIASEO, lo cual refuerza como indicio la conclusión de que fue esta y no ESIMED la empleadora del demandante.

Finalmente, en lo que interesa a la resolución del recurso de apelación indicó que la empresa no había acreditado el pago del salario de enero de 2018 ni de la

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

liquidación al finalizar la relación laboral, en razón de lo cual está llamada a responder por el pago de las cesantías de 2017 y 2018 y las prestaciones proporcionales al tiempo laborado por el actor en 2018.

En cuando a la indemnización por despido injusto, señaló para acceder a ella, que la empresa demandada no pudo demostrar la existencia de un contrato bajo la modalidad de obra o labor contratada, como quiera que no se demostró cual fue exactamente la obra o la labor para la cual fue contratado el demandante ni mucho menos la finalización de la misma, de modo que debe entenderse que el contrato de trabajo fue celebrado a término indefinido, por tanto, como no se demostró una justa causa para su terminación, accedió a la indemnización solicitada.

Finalmente, en relación al pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., subrayó que pese a que la empresa entró en liquidación, tal como se acredita con el respectivo certificado de existencia y representación, el trabajador no tiene por qué asumir los riesgos inherente de la actividad empresarial del empleador; y sus créditos, al ser de índole laboral, son de primera clase y tienen privilegio excluyente frente a todos los demás, tal como lo señala el artículo 33 de la Constitución Nacional y la sentencia SL2833 de 2017. Además, agrega que la empresa no demostró una genuina voluntad de pago de las acreencias al demandante y no puede escudarse en el inicio del proceso de liquidación como prueba de la insolvencia económica, como quiera que tal proceso se inició casi dos años después de la terminación del contrato de trabajo, no obstante, limitó hasta esta fecha el pago de la indemnización.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

La codemandada SOCIASEO manifestó no estar de acuerdo con la decisión, por lo que pide que se reevalúe en segunda instancia, habida cuenta de que el contrato que se realizó fue por la terminación de una obra, supeditada a un contrato comercial entre SOCIASEO y ESIMED, y tampoco está de acuerdo con la indemnización moratoria y el pago de prestaciones, puesto que el incumplimiento no se debe al no querer pagar, sino al hecho de que la empresa se encuentra en una quiebra inminente, aspecto que deberá ser evaluado por el Tribunal en segunda instancia.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia de Secretaría, las partes dejaron transcurrir en silencio el plazo otorgado para presentar alegatos de conclusión y el Ministerio Público se abstuvo de presentar concepto en esta instancia.

5. PROBLEMA JURIDICO

Los problemas jurídicos en este caso se centran en verificar: 1) si el empleador pudo comprobar que el contrato bajo el cual estuvo vinculado laboralmente el demandante fue por obra o labor contratada y 2) si existen razones de peso para exonerarlo del pago de la indemnización moratoria por la falta de pago de la liquidación al actor al finalizar la relación laboral.

6. CONSIDERACIONES

6.1. FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO – MODALIDAD CONTRACTUAL – CARÁCTER EXCLUYENTE DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL PACTADA

Dice el artículo 37 del C.S.T., que el contrato laboral puede ser verbal o escrito y que no requiere ninguna solemnidad especial para que sea válido, salvo disposición en contrario.

En relación al contrato verbal, prescribe el canon 38 de la misma obra que las partes deben ponerse de acuerdo al menos acerca de la índole del trabajo contratado y el sitio donde ha de realizarse, la cuantía y forma de remuneración y la duración del vínculo.

Y en cuanto al contrato escrito, señala el artículo 39 ídem, que este instrumento debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, entre otras¹, alguna que se refiera a la duración del contrato, su desahucio y terminación.

De otra parte, en lo que atañe a la duración del vínculo laboral, dispone el artículo 45 ídem, que 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”.

¹ “identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de su celebración, lugar donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio, naturaleza del trabajo; cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario”.

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

En lo atinente al contrato por “tiempo determinado” -término fijo-, dispone el artículo 45 del mencionado código, que deberá constar siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a 3 años, sin perjuicio de que pueda renovarse indefinidamente, y se previene, a reglón seguido (Art. 47), que el contrato no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. (modalidad residual)

Se desprende de lo dicho hasta este punto: **1)** que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, **2)** que su duración se encuentra supeditada al acuerdo entre las partes, **3)** que, a falta de acuerdo, se entenderá indefinido, a menos que la duración esté determinada por el desarrollo de una obra en particular o por las características inherentes a la labor contratada.

Como puede verse, los criterios bajo los que se concibe la clasificación antes detallada, instituyen figuras contractuales diferenciadas y excluyentes, que permiten identificar cada modalidad contractual y distinguirla de las otras que le sean opuestas.

6.2. REDENCIÓN DE LA CONDENA AL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES MORATORIAS POR ABSTENCIÓN O TARDANZA EN EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE EMOLUMENTOS LABORALES

No habrá lugar a las indemnizaciones moratorias previstas en los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la Ley 50 de 1990, cuando se adviertan razones atendibles y seriamente justificadas que pongan en el terreno de la buena fe al empleador moroso, pues según el órgano de cierre de la jurisdicción laboral, la condena a estas

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

indemnizaciones no puede ser automática, dado que su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador, para determinar si actuó de buena o mala fe.

A propósito de lo anterior, cabe señalar que la buena fe en materia laboral alude a que el empleador que se abstenga de cancelar los derechos prestacionales a la finalización del nexo laboral, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención, es decir, que sus argumentos para no haber pagado suenen valederos.

Como ejemplo prototípico de la buena fe, en la jurisprudencia de la Corte Suprema casi siempre aparece como protagonista el patrono que estando convencido de que no existió contrato de trabajo, porque la relación laboral ofrecía dudas respecto a las características externas de dependencia y subordinación, razonablemente consideró que no le adeudaba emolumento laboral alguno al contratista que a la postre demuestra ante la justicia la existencia del contrato de trabajo. También se hace común la exoneración en los casos en que se ha dejado de cancelar el monto pretendido de un derecho cuyo valor es discutible, como cuando se debate, con razones admisibles y razonables, si determinado pago constituye o no salario para efectos de la liquidación prestacional.

En ese orden de ideas, de las pruebas practicadas en el proceso debe emerger con absoluta claridad que el empleador actuó de buena fe y que en ningún momento pretendió evadirse de las responsabilidades y obligaciones que pertenecen a la

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

esfera del contrato de trabajo, pues no de otra manera podrá salir absuelto del pago de la mentada sanción por incumplimiento.

Ahora bien, la buena fe se acredita demostrando no solo la conciencia de haber actuado correctamente sino también la presencia de un comportamiento encaminado a verificar la regularidad y el cuidado de la situación, pues no cualquier error es excusable.

6.3. LA INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR COMO CAUSAL EXIMENTE DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

De ningún modo la quiebra del empresario o su falta de liquidez puede afectar la existencia de los derechos laborales de sus trabajadores, pues estos no están llamados a asumir los riesgos o pérdidas del patrono, conforme lo declara el artículo 28 del C.S.T., fuera de que, como se indica en el artículo 157 ibidem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás, salvo respecto a las obligaciones alimentarias.

Es por lo anterior que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha descartado la exoneración de la sanción moratoria incluso en aquellos casos en que la insolvencia del empleador obedezca a un caso fortuito o de fuerza mayor. Para dar un caso, en sentencia No. 34288 del 24/01/2012, indicó: *“si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de*

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

la prueba de una situación excepcional, ella por si misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral”.

Claro que lo anterior no impide que los empleadores que atraviesan una situación económica crítica de insolvencia reflejada en la declaratoria de un proceso de liquidación obligatoria, deban, en casos excepcionales, ser exonerados de la sanción moratoria, debiendo el juez valorar previamente, en cada caso, la conducta del empleador renuente al pago de acreencias laborales a un trabajador al momento de la terminación del contrato, a efectos de determinar si dicha renuencia es o no de buena fe, entendiendo esta como la conciencia sincera con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente al trabajador. Empero, la situación de liquidación de la sociedad no puede considerarse *per se* configurativa de una excepción al pago de las prestaciones sociales adeudadas a los trabajadores, ya que en este evento el no pago oportuno no está justificado en causa legal, dado que en estos casos es la asamblea de accionistas o cualquier otro órgano competente de decisión de la empresa la que de manera autónoma y con el concurso de su propia voluntad expresada en la de los accionistas o socios, la que decide disolverse e iniciar el proceso de liquidación previsto en las leyes que regulan la materia.

6.4. CASO CONCRETO

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

En el sub-examine no se trata de que la demandada haya estimado que no adeudaba los derechos que le son reclamados, sino que lo que alega es que no pudo pagarlos oportunamente por razones de índole económico.

Al respecto, señaló en interrogatorio de oficio la apoderada general y representante legal para asuntos laborales de la codemandada SOCIASEO S.A., MARIA ALEJANDRA DURÁN OTÁLORA, que en efecto la empresa demandada no liquidó al actor al final de la relación laboral y le quedó adeudando el salario de enero de 2018 y las cesantías de 2017, debido a que ESIMED terminó de manera abrupta e injusta el contrato comercial que tenía con ellos y les quedó debiendo más o menos \$1.700 millones de pesos, lo que impidió que la empresa pudiera responder por la nómina que prestaba servicios en la Clínica de Esimed en ese momento.

Pese a las anteriores afirmaciones, al proceso no se allegó prueba del estado financiero de la empresa al momento en que finalizó el contrato de trabajo con el actor, de modo que más allá de las afirmaciones de la representante legal de la sociedad demandada, no puede concluirse con total certeza que la mala situación de insolvencia fue la causa efectiva que impidió que la empresa cumpliera con el pago de los salarios y prestaciones adeudadas al actor.

Aparte de lo anterior, como bien lo subrayó la a-quo, la disolución y liquidación de la empresa se ordenó por decisión de su asamblea de accionistas el 21 de diciembre de 2020, inscrita el 18 de febrero del presente año, según consta en su certificado de existencia y representación legal (archivo 13 del expediente), de modo que ese acto, que si bien refleja la mala situación financiera de la empresa, surgió tres (3) años después del despido del actor, lo que demostraría que la empresa logró solventar sus afugias financieras por un largo tramo, así que no

Radicación No.:	66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso:	Ordinario laboral
Demandante:	Wilson Molina Marín
Demandado:	Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

encuentra esta Sala justificación alguna para que durante ese largo lapso haya sido totalmente indiferente al cumplimiento de sus obligaciones con el trabajador.

Por lo anterior, conforme al precedente jurisprudencial, para esta Sala es congruente y adecuado lo expresado por la Jueza de primera instancia en relación con la indemnización moratoria, pues el demandado se mostró apático al reclamo de su trabajador y sin razón aparente se sustrajo del pago de los salarios y prestaciones sociales que le adeudaba al finalizar el vínculo laboral.

De lo anterior, la Sala no encuentra visos de buena fe en el empleador, de suerte que procede confirmar la condena. Además, en virtud de lo expuesto precedentemente, solo excepcionalmente la quiebra del empresario puede afectar de alguna manera la causación de la indemnización moratoria, excepción que no fue acreditada en este proceso.

Por estas breves razones no resulta viable exonerar al apelante del pago de la indemnización moratoria impuestas en primera instancia, pues de ninguna manera puede escudarse en sus problemas económicos para dejar de cumplir con sus obligaciones laborales.

Finalmente, tampoco hay razones para revocar la condena por despido injusto, como quiera que el empleador no logró acreditar la existencia de un contrato por obra o labor contratada con el actor, entre otras razones porque no obra en el plenario una sola prueba documental o testimonial acerca de la existencia de una relación comercial entre la empresa empleadora y ESIMED, y mucho menos prueba de la supuesta terminación abrupta de dicha relación contractual. Además, tampoco se pudo acreditar que el demandante fue contratado para laborar de manera exclusiva en dicha obra o contrato y que tenía claro que la permanencia de su vinculación dependía de la continuidad del contrato entre su empleadora y la

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

empresa usuaria de los servicios de aseo y mantenimiento, motivo por el cual el término de su vinculación ha de entenderse indefinido.

Por las razones expuestas, se confirmará la decisión de primera instancia y se condenará en costas procesales de esta instancia a la codemandada **INGENIERÍA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SOCIASEO S.A.** -en liquidación-.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda), Sala de Decisión Laboral presidida por la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: Confirmar en todas sus partes el fallo apelado por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Condenar en costas de segunda instancia a la codemandada **INGENIERÍA EN LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SOCIASEO S.A.** Liquídense por el juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La Magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Con firma electrónica al final del documento

GERMAN DARIO GOEZ VINASCO

Firmado Por:

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

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goez Vinasco
Magistrado**

Radicación No.: 66170-31-05-005-2018-00265-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Wilson Molina Marín
Demandado: Esimed S.A. y Sociaseo S.A.

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:
b493e8f018dc288be1af8dbf1bd2029e28902112a7e30c6b7d2e512e27ab
0b0d

Documento generado en 27/08/2021 02:37:25 PM