

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI  
Palacio de Justicia "Pedro Elías Serrano Abadía", Piso 9° Torre B  
J15lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

## EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DEL JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI,  
NOTIFICA A LAS PARTES LA SENTENCIA No. 15 DEL 16/05/2022 PROFERIDA DENTRO  
DEL PROCESO

RADICACION	76001410500320150049400
CLASE DE PROCESO	ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA
DEMANDANTE	ANDRES FELIPE PAYAN SALGUERO
DEMANDADO	HOTEL SPIWAK CHIPICHAPE S.A.S. EN LIQUIDACION

El presente EDICTO se fija en el portal web de la rama judicial, micrositio del Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali a las 8:00 A.M. del día diecinueve (19) de Mayo de Dos Mil Veintidós (2022)

  
EDDIE ESCOBAR BERMUDEZ

Secretario

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**

Palacio de Justicia "Pedro Elías Serrano Abadía" Torre B Piso 9º Cali – Valle

j15lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

REF: ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA

DTE: ANDRES FELIPE PAYAN SALGUERO

DDO: HOTEL SPIWAK CHIPICHAPE S.A.S. EN LIQUIDACION

RAD: 76001-41-005-003-2015- 00494- 01

En Santiago de Cali, Valle, a los dieciséis (16) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022), el suscrito Juez Quince Laboral del Circuito de Cali, vencidos los términos de alegaciones de conclusión, profiere, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 la

**SENTENCIA No. 15**

El tema a tratar en este trámite de consulta, se determina en la procedencia del reconocimiento del pago de incapacidades médico legales.

Da origen al presente pronunciamiento, la demanda ordinaria presentada por el señor ANDRES FELIPE PAYAN SALGUERO en contra de HOTEL SPIWAK CHIPICHAPE S.A.S. EN LIQUIDACION en la actualidad en liquidación, repartida y admitida por el entonces Juzgado 7º Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien, una vez remitido por el Juzgado 1º y agotado el trámite respectivo, mediante sentencia declaró probadas las excepciones de la demandada, de falta de legitimación en la causa por pasiva y condenó en costas.

Como quiera que en grado jurisdiccional de consulta se faculta al Despacho para el análisis integral de la sentencia proferida por el juez municipal, una vez revisada la actuación y no encontrándose demostrada causal alguna que obliguen a nulificarla, el tema objeto de revisión será la de establecer si estuvo conforme a derecho y a las pruebas recaudadas la decisión de la Juez Municipal de Pequeñas Causas.

**De la Demanda:**

La parte actora a través de apoderado judicial, manifiesta que le 1º de abril de 2012 el demandante fue contratado por Talento Efectivo S.A., contrato en misión, las labores que realizó fue las de cajero y mesero en el Hotel Spiwak, agrega que sufrió accidente

de tránsito en marzo de 2013 viéndose comprometida la rodilla, con recomendaciones médicas, en febrero de 2014 se reintegró con restricciones médicas, en octubre de 2014 nuevamente tuvo un accidente donde se volvió a comprometer la misma rodilla ordenándose su reubicación por 6 meses, una vez reubicado fue despedido el 27 de octubre de 2014 sin que hubiere recibo llamado de atención, argumentado que al ser un trabajador en misión el contrato era temporal y se podía despedir al terminar las actividades. Como pretensiones solicita se declare un contrato realidad entre Talento Efectivo S.A.S. y el demandante desde el 1º de abril de 2012 hasta 1º de abril de 2013, que por haber excedido el término en misión se configuró un contrato verbal entre hotel Spiwak y el demandante pasando a ser un intermediario Talento Efectivo, igualmente que se declare que la terminación del contrato fue sin justa causas, se condene a los demandados al pago de la indemnización respectiva.

**De la contestación de demanda:**

En audiencia celebrada el 1º de abril de 2022, los demandados contestan la demanda de la siguiente forma:

Hotel Spiwak, contesta la demanda y manifiesta que no son ciertos la mayoría de los hechos, advirtiendo que el demandante solo realizaba las funciones de cajero y nada más, que la recomendaciones médicas fueron de 3 meses, el demandante tenía prohibido cualquier laboral diferente a cajero, y el hecho sucedido del accidente de trabajo no fue como producto de las labores, el era cajero, agrega que el demandante no tuvo reubicación sino una entrega del puesto de trabajo, que no tiene nada que ver las relaciones contractuales entre el demandante y Talento Efectivo, se opone a las pretensiones afirmando que desconocen cuando Talento Efectivo le terminó el contrato de trabajo al demandante, que para dicha fecha no tenía recomendaciones médicas ya habían sido levantadas 6 meses antes de la terminación, y presenta como excepciones cobro de lo no debido e inexistencia de las obligaciones, y la de prescripción.

Talento Efectivo a través de curador se contesta la demanda, afirma desconocer los hechos de la demanda, que la parte demandante deberá demostrarlas, se opone a las pretensiones, y presenta como excepciones las inexistencias de la obligación, petición de lo no debido y de prescripción entre otras.

Se reforma la demanda, se agrega un hecho que la terminar la relación laboral no se pagaron los salarios y prestaciones sociales al demandante, siendo las extremas temporales inicio 1º abril de 2012 y terminación octubre de 2013, y como pretensiones se agregan que se condene al hotel Spiwak a pagar al demandante el pago de indemnización por despido sin justa causa, se reconozcan intereses a las cesantías, cesantías 2014, primas 2014, vacaciones, auxilio de transporte.

De la reforma, corrección y adición de la demanda se admite y se corre traslado a los demandados.

El demandado Hotel Spiwak presenta recurso de reposición afirma que se revise la cuantía, se le concede el uso de la palabra al curador quien igualmente manifiesta que

la cuantía ha variado. El juzgado no repone la admisión y corre traslado a los demandados para que se pronuncien.

El apoderado del Hotel Spiwak, no le constan los nuevos hechos de la demanda, es un hecho exclusivo entre el empleador y el demandante, se opone a las pretensiones de pago de intereses cesantías, prima, vacaciones y auxilio de transporte, se presumen que se le pago todo, en la demanda inicial no los cobro, solo 5 años después de haber presentado la demanda las solicita, como excepciones frente a las nuevas pretensiones propone las mismas excepciones alegadas en la contestación inicial.

Por parte de Talento Efectivo, las no le consta los nuevos hechos de la demanda, se opone a las nuevas pretensiones y como excepciones reitera las ya alegadas previamente, sin solicitud de pruebas.

#### **De la sentencia de única instancia:**

*El 1º de abril de 2022 el juzgado 7º de Pequeñas Causas Laborales, en horas de la tarde continuo con la audiencia previo resolución respecto a una prueba sobrevinientes aportada por el demandado, como son notas bancarias de pago de facturas de Talento Efectivo, de pago de salarios y prestaciones al demandante, el juzgado reabrió el debate probatorio y agrega la prueba documental aportada como prueba de oficio; acto seguido clausuró periodo probatorio y escuchó en alegaciones a las partes y profirió la sentencia #34, mediante la cual afirmó que la contratación en misión se hace por 6 meses, prorrogable por otro término igual, si el término inicial fue de abril de 2012 la fecha máxima de prórroga sería hasta abril de 2013, agotado el termino máximo de la prórrogas en misión el contrato se convierte en uno verbal a término indefinido. Que en caso en particular no avizora que eso sucedió que lo que se acredita es que la empleadora y beneficiaria tuvieron que prorrogar el término con ocasión del accidente de tránsito sufrido por el demandante, y el accidente de trabajo sufrido por el mismo demandante en fecha posterior, concluye que la relación existente entre el demandante y Talento Efectivo fue subordinada de empleador donde el beneficiario fue el hotel Spiwak, no superándose el término del 1 máximo, y respecto a si Talento Efectivo tenía que acudir a pedir permiso del Ministerio por fuero de salud para el 23 de octubre de 2014 fecha de terminación del contrato, previo de la relación jurisprudencial y normativa, concluyó que respecto al fuero de salud acoge la tesis de la Corte Constitucional SU 049 de 2017, SU 023 de 2018, en igual forma la tesis de la Sala de Casación Laboral con porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, y en cuanto a que la terminación del contrato por justa causa no requiere permiso del Ministerio del Trabajo, pero la terminación de la relación laboral por vencimiento del término del contrato no es causa objetiva, cuando ocurren causas objetivas se debe verificar si las condiciones laborales desaparecieron o por el contrario continuaron al vencimiento del contrato, y al verificar esas circunstancias en el caso en concreto, se encuentra que la terminación por parte de Talento Efectivo el verdadero empleador, y en caso de estabilidad por fuero salud en los contratos a término fijo esa*

*terminación no es objetivo, es subjetivo porque la terminación o prórroga del mismo es discrecional del empleador, de no existir el preaviso el contrato se prorroga, por eso no es un suceso natural que termine el contrato, por eso exigen circunstancias objetivas y demostradas ellas no exige para la terminación del contrato permiso del Ministerio, el juez acoge el criterio mas amplio en favor de los trabajadores a partir de la tesis de la Corte Constitucional sin verificar porcentajes del 15% de pérdida de capacidad laboral, siendo la carga de la prueba del demandante demostrar el despido en el proceso, éste no se demostró cual fue la causa de la terminación de la relación laboral, a pesar que la situación de salud del trabajador era conocidas tanto por el demandado y el usuario del servicio hotel Spiwak, no se puede imponer las consecuencia jurídica al no demostrarse en qué condiciones se terminó el contrato, a pesar de las presunciones legales, debe al menos indicarse el presupuestos de hecho para que a partir de los mismos se valoren las presunciones, el demandante no acredita en qué condiciones su empleador lo despidió o terminó el contrato laboral, debiéndose resolver declarar probada las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, en igual forma no declara la existencia de un contrato realidad con el hotel Spiwak, al no encontrarse acreditado que éste fuera el verdadero empleador, siendo el usuario del servicio será solidario del empleador Talento Efectivo por ser beneficiario del servicio, como quiera que el objeto del servicio contratado de cajero era natural al objeto de hotel Spiwak, igualmente frente a las prestaciones que reclama en la reforma de la demanda que a la terminación de la relación se le adeudan, frente al pago de subsidio de transporte, vacaciones y prestaciones sociales al haber surgido el derecho en octubre de 2014 al no acreditarse su pago se tiene el derecho a su pago, pero como quiera que el trabajador las reclama en la reforma de la demanda en el año 2022 se declara probada la excepción de prescripción. Condenó en costas al demandante.*

#### **Decisión del Juzgado y consideraciones de la decisión:**

En sede de consulta, procede el despacho a resolver si la decisión del juez municipal estuvo conforme a derecho, para lo cual haremos las siguientes consideraciones de tipo jurisprudencial, a saber:

La Corte Constitucional en sentencia T 20 del 2021, respecto al fuero de salud, señaló que para que opere dicha garantía de estabilidad laboral reforzada la falta de renovación del contrato debe obedecer a actuación discriminatoria no sustentada en causal objetiva, en esas condiciones, no basta con estar en situación de indefensión por fuero de salud, sino además determinar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión discrecional sino a una objetiva el empleador.

Por su parte, el trabajo en misión lo regula el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 permite que se contrate a través de una empresa de servicios temporales a un trabajador en misión, máximo a un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más, una vez cumplida la primera prórroga, el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 y siguen subsistiendo las causas originarias por la que la empresa usuaria contrata el

servicio específico, la empresa usuaria debe celebrar un contrato laboral con el trabajador en misión y al superar dicho término conforme la jurisprudencia de la Corte, surge la solidaridad en el pago de las acreencias laborales entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

Para resolver la presente controversia, debemos iniciar con advertir que no se demostró que el hotel Spiwak haya realizado acto de empleador para configurar un contrato realidad, en igual forma que el hecho de haberse superado los 12 meses para los trabajadores en misión, fue producto de la condición de salud del trabajador, en dichas condiciones no hay mérito para declarar ni un contrato realidad con el hotel hoy demandado, ni la solidaridad de este con la empresa de servicios temporales, por otro lado, respecto de las pretensiones de la indemnización Clopatosfky, no acredita el actor ni siquiera cual fue la causa de la terminación del contrato, no le compete al operador judicial presumir que la terminación de la relación laboral haya sido producto de una conducta discriminatoria del empleador por su condición de salud, eso al menos lo debió de alegar el demandante como un hecho de la demanda, y frente a las prestaciones sociales que el demandante aduce se le adeudan por parte de la empresa Talento Efectivo, al no demostrarse su pago, es procedente su declaratoria sin que sea posible dar la orden de su pago, al estar prescritas, en esas condiciones, la sentencia al estar conforme a derechos ha de ser confirmada.

Por lo antes, expuesto, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Santiago de Cali Valle, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia No. 034 del 1º de abril de 2022 proferida por el Juzgado 7º Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, conocida en CONSULTA por parte de este Juzgado.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia. Ordénese la devolución a su lugar de origen.

Notifíquese y cúmplase

EL JUEZ,

JAIR ORLANDO CONTRERAS MENDEZ

Elaborado Joc 2015-00494-01

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**

Palacio de Justicia "Pedro Elías Serrano Abadía" Torre B Piso 9º Cali – Valle

j15lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

REF: ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA

DTE: ANDRES FELIPE PAYAN SALGUERO

DDO: HOTEL SPIWAK CHIPICHAPE S.A.S. EN LIQUIDACION

RAD: 76001-41-005-003-2015- 00494- 01

En Santiago de Cali, Valle, a los dieciséis (16) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022), el suscrito Juez Quince Laboral del Circuito de Cali, vencidos los términos de alegaciones de conclusión, profiere, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 la

**SENTENCIA No. 15**

El tema a tratar en este trámite de consulta, se determina en la procedencia del reconocimiento del pago de incapacidades médico legales.

Da origen al presente pronunciamiento, la demanda ordinaria presentada por el señor ANDRES FELIPE PAYAN SALGUERO en contra de HOTEL SPIWAK CHIPICHAPE S.A.S. EN LIQUIDACION en la actualidad en liquidación, repartida y admitida por el entonces Juzgado 7º Municipal de Pequeñas Causas Laborales, quien, una vez remitido por el Juzgado 1º y agotado el trámite respectivo, mediante sentencia declaró probadas las excepciones de la demandada, de falta de legitimación en la causa por pasiva y condenó en costas.

Como quiera que en grado jurisdiccional de consulta se faculta al Despacho para el análisis integral de la sentencia proferida por el juez municipal, una vez revisada la actuación y no encontrándose demostrada causal alguna que obliguen a nulificarla, el tema objeto de revisión será la de establecer si estuvo conforme a derecho y a las pruebas recaudadas la decisión de la Juez Municipal de Pequeñas Causas.

**De la Demanda:**

La parte actora a través de apoderado judicial, manifiesta que le 1º de abril de 2012 el demandante fue contratado por Talento Efectivo S.A., contrato en misión, las labores que realizó fue las de cajero y mesero en el Hotel Spiwak, agrega que sufrió accidente

de tránsito en marzo de 2013 viéndose comprometida la rodilla, con recomendaciones médicas, en febrero de 2014 se reintegró con restricciones médicas, en octubre de 2014 nuevamente tuvo un accidente donde se volvió a comprometer la misma rodilla ordenándose su reubicación por 6 meses, una vez reubicado fue despedido el 27 de octubre de 2014 sin que hubiere recibo llamado de atención, argumentado que al ser un trabajador en misión el contrato era temporal y se podía despedir al terminar las actividades. Como pretensiones solicita se declare un contrato realidad entre Talento Efectivo S.A.S. y el demandante desde el 1º de abril de 2012 hasta 1º de abril de 2013, que por haber excedido el término en misión se configuró un contrato verbal entre hotel Spiwak y el demandante pasando a ser un intermediario Talento Efectivo, igualmente que se declare que la terminación del contrato fue sin justa causas, se condene a los demandados al pago de la indemnización respectiva.

**De la contestación de demanda:**

En audiencia celebrada el 1º de abril de 2022, los demandados contestan la demanda de la siguiente forma:

Hotel Spiwak, contesta la demanda y manifiesta que no son ciertos la mayoría de los hechos, advirtiendo que el demandante solo realizaba las funciones de cajero y nada más, que la recomendaciones médicas fueron de 3 meses, el demandante tenía prohibido cualquier laboral diferente a cajero, y el hecho sucedido del accidente de trabajo no fue como producto de las labores, el era cajero, agrega que el demandante no tuvo reubicación sino una entrega del puesto de trabajo, que no tiene nada que ver las relaciones contractuales entre el demandante y Talento Efectivo, se opone a las pretensiones afirmando que desconocen cuando Talento Efectivo le terminó el contrato de trabajo al demandante, que para dicha fecha no tenía recomendaciones médicas ya habían sido levantadas 6 meses antes de la terminación, y presenta como excepciones cobro de lo no debido e inexistencia de las obligaciones, y la de prescripción.

Talento Efectivo a través de curador se contesta la demanda, afirma desconocer los hechos de la demanda, que la parte demandante deberá demostrarlas, se opone a las pretensiones, y presenta como excepciones las inexistencias de la obligación, petición de lo no debido y de prescripción entre otras.

Se reforma la demanda, se agrega un hecho que la terminar la relación laboral no se pagaron los salarios y prestaciones sociales al demandante, siendo las extremas temporales inicio 1º abril de 2012 y terminación octubre de 2013, y como pretensiones se agregan que se condene al hotel Spiwak a pagar al demandante el pago de indemnización por despido sin justa causa, se reconozcan intereses a las cesantías, cesantías 2014, primas 2014, vacaciones, auxilio de transporte.

De la reforma, corrección y adición de la demanda se admite y se corre traslado a los demandados.

El demandado Hotel Spiwak presenta recurso de reposición afirma que se revise la cuantía, se le concede el uso de la palabra al curador quien igualmente manifiesta que

la cuantía ha variado. El juzgado no repone la admisión y corre traslado a los demandados para que se pronuncien.

El apoderado del Hotel Spiwak, no le constan los nuevos hechos de la demanda, es un hecho exclusivo entre el empleador y el demandante, se opone a las pretensiones de pago de intereses cesantías, prima, vacaciones y auxilio de transporte, se presumen que se le pago todo, en la demanda inicial no los cobro, solo 5 años después de haber presentado la demanda las solicita, como excepciones frente a las nuevas pretensiones propone las mismas excepciones alegadas en la contestación inicial.

Por parte de Talento Efectivo, las no le consta los nuevos hechos de la demanda, se opone a las nuevas pretensiones y como excepciones reitera las ya alegadas previamente, sin solicitud de pruebas.

#### **De la sentencia de única instancia:**

*El 1º de abril de 2022 el juzgado 7º de Pequeñas Causas Laborales, en horas de la tarde continuo con la audiencia previo resolución respecto a una prueba sobrevinientes aportada por el demandado, como son notas bancarias de pago de facturas de Talento Efectivo, de pago de salarios y prestaciones al demandante, el juzgado reabrió el debate probatorio y agrega la prueba documental aportada como prueba de oficio; acto seguido clausuró periodo probatorio y escuchó en alegaciones a las partes y profirió la sentencia #34, mediante la cual afirmó que la contratación en misión se hace por 6 meses, prorrogable por otro término igual, si el término inicial fue de abril de 2012 la fecha máxima de prórroga sería hasta abril de 2013, agotado el termino máximo de la prórrogas en misión el contrato se convierte en uno verbal a término indefinido. Que en caso en particular no avizora que eso sucedió que lo que se acredita es que la empleadora y beneficiaria tuvieron que prorrogar el término con ocasión del accidente de tránsito sufrido por el demandante, y el accidente de trabajo sufrido por el mismo demandante en fecha posterior, concluye que la relación existente entre el demandante y Talento Efectivo fue subordinada de empleador donde el beneficiario fue el hotel Spiwak, no superándose el término del 1 máximo, y respecto a si Talento Efectivo tenía que acudir a pedir permiso del Ministerio por fuero de salud para el 23 de octubre de 2014 fecha de terminación del contrato, previo de la relación jurisprudencial y normativa, concluyó que respecto al fuero de salud acoge la tesis de la Corte Constitucional SU 049 de 2017, SU 023 de 2018, en igual forma la tesis de la Sala de Casación Laboral con porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, y en cuanto a que la terminación del contrato por justa causa no requiere permiso del Ministerio del Trabajo, pero la terminación de la relación laboral por vencimiento del término del contrato no es causa objetiva, cuando ocurren causas objetivas se debe verificar si las condiciones laborales desaparecieron o por el contrario continuaron al vencimiento del contrato, y al verificar esas circunstancias en el caso en concreto, se encuentra que la terminación por parte de Talento Efectivo el verdadero empleador, y en caso de estabilidad por fuero salud en los contratos a término fijo esa*

*terminación no es objetivo, es subjetivo porque la terminación o prórroga del mismo es discrecional del empleador, de no existir el preaviso el contrato se prorroga, por eso no es un suceso natural que termine el contrato, por eso exigen circunstancias objetivas y demostradas ellas no exige para la terminación del contrato permiso del Ministerio, el juez acoge el criterio mas amplio en favor de los trabajadores a partir de la tesis de la Corte Constitucional sin verificar porcentajes del 15% de pérdida de capacidad laboral, siendo la carga de la prueba del demandante demostrar el despido en el proceso, éste no se demostró cual fue la causa de la terminación de la relación laboral, a pesar que la situación de salud del trabajador era conocida tanto por el demandado y el usuario del servicio hotel Spiwak, no se puede imponer las consecuencia jurídica al no demostrarse en qué condiciones se terminó el contrato, a pesar de las presunciones legales, debe al menos indicarse el presupuestos de hecho para que a partir de los mismos se valoren las presunciones, el demandante no acredita en qué condiciones su empleador lo despidió o terminó el contrato laboral, debiéndose resolver declarar probada las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, en igual forma no declara la existencia de un contrato realidad con el hotel Spiwak, al no encontrarse acreditado que éste fuera el verdadero empleador, siendo el usuario del servicio será solidario del empleador Talento Efectivo por ser beneficiario del servicio, como quiera que el objeto del servicio contratado de cajero era natural al objeto de hotel Spiwak, igualmente frente a las prestaciones que reclama en la reforma de la demanda que a la terminación de la relación se le adeudan, frente al pago de subsidio de transporte, vacaciones y prestaciones sociales al haber surgido el derecho en octubre de 2014 al no acreditarse su pago se tiene el derecho a su pago, pero como quiera que el trabajador las reclama en la reforma de la demanda en el año 2022 se declara probada la excepción de prescripción. Condenó en costas al demandante.*

**Decisión del Juzgado y consideraciones de la decisión:**

En sede de consulta, procede el despacho a resolver si la decisión del juez municipal estuvo conforme a derecho, para lo cual haremos las siguientes consideraciones de tipo jurisprudencial, a saber:

La Corte Constitucional en sentencia T 20 del 2021, respecto al fuero de salud, señaló que para que opere dicha garantía de estabilidad laboral reforzada la falta de renovación del contrato debe obedecer a actuación discriminatoria no sustentada en causal objetiva, en esas condiciones, no basta con estar en situación de indefensión por fuero de salud, sino además determinar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión discrecional sino a una objetiva el empleador.

Por su parte, el trabajo en misión lo regula el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 permite que se contrate a través de una empresa de servicios temporales a un trabajador en misión, máximo a un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más, una vez cumplida la primera prórroga, el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 y siguen subsistiendo las causas originarias por la que la empresa usuaria contrata el

servicio específico, la empresa usuaria debe celebrar un contrato laboral con el trabajador en misión y al superar dicho término conforme la jurisprudencia de la Corte, surge la solidaridad en el pago de las acreencias laborales entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

Para resolver la presente controversia, debemos iniciar con advertir que no se demostró que el hotel Spiwak haya realizados acto de empleador para configurar un contrato realidad, en igual forma que el hecho de haberse superado los 12 meses para los trabajadores en misión, fue producto de la condición de salud del trabajador, en dichas condiciones no hay mérito para declarar ni un contrato realidad con el hotel hoy demandado, ni la solidaridad de este con la empresa de servicios temporales, por otro lado, respecto de las pretensiones de la indemnización Clopatosfky, no acredita el actor ni siquiera cual fue la causa de la terminación del contrato, no le compete al operador judicial presumir que la terminación de la relación laboral haya sido producto de una conducta discriminatoria del empleador por su condición de salud, eso al menos lo debió de alegar el demandante como un hecho de la demanda, y frente a las prestaciones sociales que el demandante aduce se le adeudan por parte de la empresa Talento Efectivo, al no demostrarse su pago, es procedente su declaratoria sin que sea posible dar la orden de su pago, al estar prescritas, en esas condiciones, la sentencia al estar conforme a derechos ha de ser confirmada.

Por lo antes, expuesto, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Santiago de Cali Valle, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia No. 034 del 1º de abril de 2022 proferida por el Juzgado 7º Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, conocida en CONSULTA por parte de este Juzgado.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia. Ordénese la devolución a su lugar de origen.

Notifíquese y cúmplase

EL JUEZ,

JAIR ORLANDO CONTRERAS MENDEZ

Elaborado Joc 2015- 00494-01

