



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO REALIDAD –EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES – INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS COMO TRABAJO EN MISIÓN: El empleador no desvirtuó la presunción de contrato laboral.

En cuanto a la prestación del servicio por parte de Javier Riaño Motta, como trabajador en misión de Bavaria S.A., se tiene que el mismo no fue para ejecutar labores ocasionales, accidentales o transitorias, ni para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, ni mucho menos para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, como de manera específica lo permite la ley, ya que como se probó a lo largo del proceso el trabajador estuvo contratado por un término mayor al que establece la Ley para este tipo de contratos, es decir por más de un año, toda vez que laboró al servicio de Bavaria S.A., desde el 16 de abril de 2010 hasta el 7 de julio de 2014, así las cosas, correspondía al trabajador probar la prestación personal del servicio, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, situación que no se logró demostrar por parte de Bavaria S.A., en cuanto al tiempo en que el actor estuvo a su servicio, por lo tanto no es de recibo para esta Sala de Decisión, el argumento esbozado por la demandada Bavaria en el sentido de indicar que el actor no logró demostrar el tiempo durante el cual estuvo al servicio de la empresa, pues como se reseñó anteriormente a este solo le correspondía demostrar la prestación del servicio y a la aquí recurrente demostrar que el actor no estuvo el tiempo aludido a su servicio, ya que la carga de la prueba se encontraba en cabeza de la demandada Bavaria S.A.

ESTABILIDAD REFORZADA – INEXISTENCIA DE INEFICACIA DEL DESPIDO DE TRABAJADOR REALIZADO POR MISIÓN TEMPORAL LTDA., AL NO HABER SOLICITADO PERMISO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO: No todo tipo de discapacidad puede ser objeto de protección especial por parte del estado.

De acuerdo con la calificación de pérdida de capacidad laboral obrante a folios 546 a 551, se tiene que el demandante tuvo una pérdida de capacidad laboral del 9.90%, siendo esta de aquellas que tienen un grado de invalidez inferior al moderado, por lo que Riaño Motta no era merecedor a esa especial garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo tanto el empleador no tenía el deber legal de solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedirlo, no tornándose el mismo en ineficaz. Por la ausencia de la ineficacia alegada, no había lugar al reintegro del trabajador a su puesto de trabajo y en tal sentido se confirmará la decisión de primera instancia.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - JUSTA CAUSA: La empresa de servicios temporales actuó como simple intermediaria. Cuando no se estipule la forma de terminación del contrato de trabajo, este se entenderá que es a término indefinido

Ahora bien en cuanto a la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo alegada por la demandada Misión Temporal, se advierte que el trabajador se encontraba vinculado con la empresa de servicios temporales mediante un contrato a término indefinido y no por obra o labor contratada como lo adujo la pasiva, pues la realidad que se probó en el proceso fue que la empresa de servicios temporales actuó como simple intermediaria de Bavaria S.A., esto dado que una vez terminó la relación laboral del accionante con la demandada Bavaria S.A. el 7 de julio de 2014, el trabajador paso al servicio directamente de la empresa temporal como trabajador de planta, tal como quedó probado en el proceso con los testimonios rendidos por Pedro Pablo Sarmiento Estupiñan y Jorge Antonio Meza Torres. De conformidad con lo establecido por el artículo 4 del Decreto 4369 de 2006, son trabajadores de planta los que prestan sus servicios en las instalaciones del empleador, como efectivamente ocurrió en el presente caso durante el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2014 y el 25 de mayo de 2015, por lo anterior cuando no se estipule la forma de terminación del contrato de trabajo, este se entenderá que es a término indefinido de conformidad a lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN: 152383105001201700157
ORIGEN: JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA: SEGUNDA
PROVIDENCIA: APELACIÓN SENTENCIA
DECISIÓN: CONFIRMAR
DEMANDANTE: JAVIER RIAÑO MOTTA
DEMANDADOS: BAVARIA S.A. Y MISION TEMPORAL LTDA
PONENTE: JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Sala Segunda de Decisión

AUDIENCIA **DE TRAMITE Y FALLO** **DE SEGUNDA INSTANCIA:**

Santa Rosa de Viterbo, siendo las 3:46 de la tarde de hoy diez (10) de marzo de dos mil veinte (2020), se constituyó en Audiencia Pública el Tribunal Superior, con el fin de resolver el recurso de apelación, formulado por ambas partes, contra la sentencia de 13 de junio de 2018 expedida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, observándose que ninguna de las partes se hizo presente, por lo que se procede a pronunciar la decisión en segunda instancia, la cual se expide en sujeción a lo señalado en el artículo 280 del Código General del Proceso, observándose cumplidos los requisitos para dictar la decisión, sin que aparezca causal de nulidad que invalide lo actuado, expidiéndose el siguiente,

F A L L O :

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 08 de mayo de 2017, Javier Riaño Motta, por apoderado judicial, interpuso demanda contra Bavaria S.A. en calidad de empleador y Misión Temporal Ltda, como intermediario laboral.

1.1. Hechos:

1.1.1. Como **hechos alegó** que en su calidad de trabajador fue vinculado con para prestar sus servicios en la empresa Bavaria S.A. a través de la empresa de intermediación Misión Temporal Ltda,

1.1.2. La relación laboral inicio el 16 de abril de 2010, el actor fue vinculado por la empresa anteriormente mencionada por medio de contrato obra o labor contratada, a través de la empresa de intermediación, el contrato laboral se encontraba sujeto a ser reducido o suprimido de acuerdo a las necesidades del servicio y/o tiempo del vigencia de la oferta comercial, es decir que la duración del contrato por obra o labor contratada, nunca estuvo sujeta a la duración de la obra o labor a objeto del contrato, sino supeditado a la oferta comercial No. OSMT-009/09 entre las empresas demandadas.

1.1.3. Que desempeñó la labor de vendedor moto temporal, realizando funciones de búsqueda y visita de clientes en las zonas asignadas, control de la herramienta del crédito, con el fin aumentar el volumen de la venta de los clientes y demás, hasta el 07 de julio de 2014.

1.1.4. Que siempre recibió órdenes por parte de la empresa Bavaria S.A. a través del supervisor Jaime Waldo Carvajal, prestaba su servicio en un horario de siete de la mañana a seis de la tarde con un salario de \$1'236.337,00

1.1.5. Que sufrió un accidente laboral, cumpliendo sus funciones, conceptuando Medicina Legal, una incapacidad de setenta (70) días; producto de accidente mencionado la ARL Colpatria, entregó a Misión Temporal Ltda recomendaciones de reubicación del actor por su grave estado de salud.

1.1.6. Al término de las incapacidades continuó prestando su servicio en el mismo cargo y mismas condiciones laborales, su estado de salud fue desmejorando presentando fuertes dolores e inflamación en sus rodillas que le impedían trabajar,

1.1.7. El 16 de mayo de 2013 la Junta Regional de Calificación de Invalidez, profirió el dictamen No. 3392013, dictaminó pérdida de capacidad para laborar en un porcentaje de 9,90% y el 05 de julio de 2014 profirió dictamen No.

3002014 por medio del cual se tuvo como accidente de trabajo (folio 308) causada en el accidente sufrido por el demandante.

1.1.8. El 17 de diciembre de 2013 presentó derecho de petición ante la empresa a cargo de la intermediación laboral solicitando la reubicación el 13 de enero 2014, presentó otro derecho de petición, en el cual puso en conocimiento posibles actos de acoso laboral por parte de sus superiores y a pesar de los solicitudes presentadas, nunca tuvo una respuesta clara por parte de sus empleadores, que la auxiliar administrativo le manifestó que sería reubicado el 08 de julio de 2014, en la oficina de la agencia de Misión Temporal Ltda. de Duitama, Boyacá.

1.1.9. El 08 de abril de 2015 el demandante presentó derecho de petición ante la intermediaria, con copia al Ministerio del Trabajo y oficina de recursos humanos de Bavaria S.A. en el cual expuso su inconformidad frente al trato discriminatorio por parte de sus superiores, algunos miembros directivos de la empresa Misión Temporal Ltda le ofrecieron diferentes sumas de dinero, con el fin que este presentara la renuncia irrevocable al cargo.

1.1.10. El 17 de abril de 2015 la empresa Bavaria S.A. respondió la petición, informando que el demandante no figuraba como trabajador de la misma.

1.1.11. El 04 de mayo de 2015 la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo, ordenó abrir averiguación preliminar contra Misión Temporal Ltda.

1.1.12. El 25 de mayo de 2015 esta empresa dio por terminada la relación laboral, aduciendo que la condición de salud del demandado había sido superada satisfactoriamente y la labor por la cual él fue contratado había finalizado el 15 de abril de 2010.

1.1.13. A la fecha de terminación de contrato las empresas demandadas tenían pleno conocimiento del estado de salud del demandante, y la empresa Misión Temporal S.A tenía conocimiento de la investigación preliminar adelantada por el Ministerio del Trabajo.

1.1.14. El 25 de mayo de 2015, mediante escrito se comunicó el despido unilateral y sin justa causa; contra esta decisión formuló acción de tutela, en contra de las empresas empleadoras con el fin que se protegieran sus derechos fundamentales vulnerados, pero dicha acción fue negada por la primera instancia y confirmada por la segunda;

1.1.15. El 04 de junio de 2015 el actor presentó derecho de petición ante su empleador Bavaria S. A y Misión Temporal Ltda., con el fin de ser reintegrado a su puesto de trabajo, o que le fueran entregados los certificados médicos de la EPS y de la ARL en las que constara que su estado de salud era óptimo.

1.1.16. El 31 de enero de 2017 el director territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo, ordenó el archivo de la investigación preliminar.

1.2. Pretensiones:

Que entre el demandante en su calidad de trabajador, existió un contrato de trabajo a término indefinido cuya vigencia se extendió desde el 16 de abril de 2016 hasta el 25 de mayo de 2015, y de acuerdo a la primacía de la realidad, que se declare ineficaz e ilegal el despido del trabajador Javier Riaño ocurrido el 25 de mayo de 2015 por parte de la empresa Bavaria S.A. en su calidad de empleadora y misión Temporal Ltda en calidad de intermediaria, que se ordene a la empresa Bavaria y solidariamente a la empresa misión Temporal Ltda, a reintegrar y reubicar a un puesto de trabajo con mejores condiciones del que desempeñaba el trabajador al finalizar la relación laboral, en cumplimiento del principio de estabilidad reforzada teniendo en cuenta su estado de salud, se condenara a las empresas demandadas al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa; se condene a las demandadas al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, el pago de aportes en seguridad, todo lo anterior desde el 25 de mayo de 2015 hasta la fecha del reintegro, se condenara a las empresas demandadas al pago de la indemnización por despido unilateral sin permiso de ministerio del trabajo, que se condene a los demandados al pago de la costas y agencias en derecho del proceso.

1.3. Contestación de la demanda:

1.3.1. La **demandada Bavaria S.A.** se notificó el 21 de septiembre del mismo año se opuso a todas y cada una de las pretensiones invocadas y ello sustentado en que el demandado nunca ha sido parte de Bavaria S.A. la empresa Misión Temporal Ltda, nunca ha sido intermediaria y propuso las **excepciones de mérito** *de inexistencia de la obligaciones reclamadas,*

compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia del contrato de trabajo, falta de legitimación en la causa por pasiva.

1.3.2. La **demandada Misión Temporal Ltda** se notificó el 23 de agosto de 2017 se opuso a todas y cada una de las pretensiones invocadas, sustentado en que la terminación del contrato laboral obedeció única y exclusivamente a una causa legal y objetiva, como es la expiración del plazo fijo pactado, y propuso las **excepciones de mérito** de *inexistencia del contrato de trabajo, improcedencia de indemnización por despido sin justa causa, cobro de lo no debido, buena fe y la genérica o innominada.*

1.4. Sentencia de Primera Instancia:

Declaró que entre el demandante Javier Riaño Motta y la demandada Bavaria S.A. y solidariamente con Misión Temporal existió un contrato de trabajo realidad entre el 16 de abril de 2010 y el 8 de julio de 2014 que continuó sin solución de continuidad como relación laboral indefinidregida sólo respecto de la demandada Misión Temporal Ltda desde el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015, a término indefinido que finalizó de manera unilateral y sin justa causa, por parte de Misión Temporal la última entidad empleadora cómo quedó advertido en el acápite respectivo de esta sentencia, no aprobadas las excepciones propuestas por la demandada Misión Temporal Ltda; y declaró probada la excepción propuesta por la demandada Bavaria S.A. denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas, sin que haya lugar efectuar manifestación sobre las demás conforme se indicó en la parte motiva de esta determinación. Condenó a la demandada Misión Temporal Ltda, a pagar al demandante la suma de \$4'623.900,00 por concepto de la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa, de conformidad con el literal a) del numeral segundo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Negó las demás pretensiones de la demanda frente a la entidad demandada Misión Temporal Ltda. Absolvió a la entidad demandada Bavaria S.A. de las pretensiones de la demanda.

1.4.1. Argumentación de la decisión:

Que de acuerdo con la certificación obrante a folio 33 del plenario, el actor laboro sin solución de continuidad, desde 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015, porque lo reconoció la demandada, por lo que era claro que él ex trabajador laboró por un lapso superior a un año, superando el tiempo máximo del que legalmente podía perdurar el tiempo de la prestación de los servicios a empresas usuarias de personal en Misión por parte de la EST, debiendo entonces responder como verdadera empleadora, que además que su trabajador en Misión para la empresa Bavaria S.A sólo tuvo lugar hasta el 7 de julio de 2014, por cuanto a partir del 8 de julio del mismo año fue reubicado en las oficinas administrativas de la demandada Misión Temporal Ltda.

Ahora, como las pretensiones de la demanda estuvieron dirigidas a que se declarara ineficaz e ilegal el despido del que objetó el demandante el 25 de mayo de 2015, (folio 35), por gozar de la estabilidad laboral reforzada que alegó, logrando establecerse que el único responsable de las obligaciones demandadas era Misión Temporal Ltda., y no Bavaria S.A., que como la relación de trabajo se trucó a indefinida, el despido que hizo el patrono, resultaba ilegal e ineficaz, habiendo lugar al reintegro del trabajador y al pago de las prestaciones y acreencias laborales generadas desde la fecha del despido hasta la hasta la reinstalación en el cargo correspondiente, advirtiendo que para el efecto de ordenar el reintegro de un trabajador injustamente despedido.

Se han fijado criterios claros y precisos para su procedencia, de acuerdo al caso bajo estudio es claro que el actor sufrió un accidente laboral el día 18 de mayo de 2010 conforme puede observarse al folio 308 en el que la ARP Colpatria, en forma que la calificación de origen y perdida la capacidad laboral del ex trabajador demandante señalando que el evento fue un accidente de trabajo aunado a ello a folio 234 y 235 obraba el dictamen de la Junta Regional de calificación de invalidez de Boyacá, en el cual se consigna como porcentaje de perdió la capacidad laboral del 9.90% con fecha de estructuración el 15 de diciembre de 2012, con base en lo anterior y de acuerdo al precedente jurisprudencial debe decirse que el actor no probó que

la pérdida de su capacidad laboral fuera superior al 15%, requisito indispensable para que pueda ser cobijado por la estabilidad ocupacional reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 del 1997, por lo expuesto las pretensiones 1 a 6. 7 y 7 no tenían vocación de prosperidad y por lo tanto serán negadas.

Finalmente para dar solución al tercer problema jurídico como quiera que de manera subsidiaria se solicitó condenar a la entidad demandada la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo e advierte que al estudiar la forma de terminación de la relación laboral se probó que la misma acaeció de la manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora por lo cual es procedente condenar a Misión Temporal como ultima empleadora la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo por la terminación de la relación laboral en forma unilateral y sin justa causa la cual se liquidara así: Se dijo que el demandante elaboró un total de 5 años un mes y 10 días para un total de 1800 días laborados, por lo que se tiene la indemnización que señala artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo por el primer año 30 días de salario, por los siguientes cuatro años un total de 80 días de salario y por la fracción 2.10 de salario total de días por concepto de indemnización 112.2 días de salario; salario devengado para el año 2015 \$1'236.337,00 total indemnización conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo \$4'623.900,00 así las cosas atendiendo resultado del proceso conforme al artículo 365 inciso primero numerales 1, 2 y 8 del Código General del Proceso habrá lugar a condena en costas a cargo de la de la demandada Misión Temporal Ltda. y a favor del demandante todo es que fue vencida en el proceso y están acreditadas las costas en que ocurrió el demandante, como agencias en derecho se fija la suma de \$300.000 de conformidad con el artículo 5º numeral 1 del acuerdo No PSA 16-10 554 del Consejo Superior de la Judicatura cuya liquidación será una vez ejecutoriada sentencia en concordancia con el artículo 366 del Código General del Proceso

De igual forma se condenara en costas a cargo el demandante y a favor de la entidad demandada Bavaria S.A. quedando como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente por cuanto hubo controversia y fue

absuelto de las pretensiones del demandante por el resultados del proceso se declaran no probar las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada Misión Temporal y probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada Bavaria S.A denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas y sin que haya lugar a efectuar manifestación sobre las demás veces.

1.4.1. Parte demandante:

Fundamentó el recurso de apelación respecto a que se haya declarado la relación laboral entre el trabajador y la empresa Bavaria S.A. únicamente hasta el 7 de julio del 2014, toda vez que pese a que el trabajador en esa fecha fue reubicado para laborar en las oficinas de la empresa Serdán, por lo que no se podía dar por hecho que en ese momento se terminó o finalizó la relación laboral con la empresa que de acuerdo con la primacía de la realidad pasó de ser empresa usuaria a empresa empleadora toda vez que él no podía afectar se las condiciones de trabajo y el contrato laboral y contrato realidad que ya se había establecido desde el año 2010 hasta el 2014 con la empresa Bavaria S.A. que el hecho de que la empresa Bavaria S.A y la empresa Misión Temporal Ltda. hayan tomado la decisión de reubicarlo en las oficinas del centro por las condiciones de salud en las que se encontraba el demandante no quería decir que en ese momento haya sido la empresa Bavaria S.A. haya dejado de ser su empleadora, pues que como consta y con la prueba documental aportada y por el testimonio dado por Pedro Pablo Sarmiento Estupiñan, quién era la persona encargada de la vigilancia del edificio Javier Riaño iba a cumplir su horario y el mismo señaló que el trabajador utilizaba la dotación que lo identificaba también como trabajador de Bavaria.

Que el trabajador gozaba al momento de terminar la relación laboral de estabilidad laboral reforzada por cuanto de manera permanente estaba en tratamientos médicos en fisioterapia, con psicología y como bien lo señaló la primera instancia el 23 de mayo también fue diagnosticado con ansiedad y depresión por psicología por precisamente la presión laboral a la cual fue sometido por parte de Bavaria y de la empresa Misión Temporal Ltda, de lo que es muy amplia la prueba documental respecto a la situación de salud que

tenía al momento de terminar el contrato laboral el demandante, así como pues ya había sido calificado como bien lo indicó el despacho aunado a ello el 23 de mayo fue diagnosticado con depresión y ansiedad puedo decir tampoco que no goza de estabilidad laboral reforzada porque el momento del Javier Riaño si estaba enfermo física y mentalmente y por lo tanto es ineficaz el despido porqu eestaba obligado a obtener el permiso del inspector de trabajo.

1.4.2. Misión Temporal:

Interpuso el recurso respecto al pago de indemnización por despido injusto al que fue condenado, argumentado que en el proceso se encontró debidamente demostrado que la empresa Bavaria y Misión Temporal celebraron fue un contrato comercial OSMT 00909 para la duración de una obra o labor determinada entre su representada y Javier Riaño Motta el día 16 de abril de 2010 se suscribió fue el contrato para que apoyara en unas labores determinadas y en su cláusula tercera se estableció que este contrato es por un término indispensable para realizar las obras o labores indicadas en la parte inicial del mismo contrato, en consideración a la naturaleza jurídica del empleador a la vigencia comercial por lo que es claro que las obras y labores indicadas en la parte inicial del mismo contrato, en consideración a la naturaleza jurídica del empleador a la vigencia de la oferta comercial ya mencionada por la empresa Misión Temporal,.

Que el contrato celebrado entre la demandada y el demandante fue por la terminación de la obra contenida en el contrato OSMT 00909 - D98, por lo que no se podía alegar que el despido fue sin justa causa y en consecuencia no puede prosperar la pretensión de pago de indemnización prevista artículo 64, toda vez que si hubo una justa causa para su despido es decir que terminó la labor o la obra por la que inicialmente fue contratado Riaño Motta, igualmente es de iniciarle porque fue despedido apenas el 25 de mayo de 2015 toda vez que la ARL Colpatria informó el día 20 que se había decretado el cierre individual del caso que tenía el Actor razón por la cual se procedió a realizar el respectivo despido porque había la justa causa, porque no se había despedido debido a que se estaba esperando se decretara el cierre de esa situación creería yo que en los anteriores términos interpongo el recurso.

1.4.3. Apelación Apoderado de Bavaria:

El apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación en cuanto el Juez de primera instancia declaró que el demandante ha sido trabajador de su representada entre el 16 de abril de 2010 y el 7 de julio del año 2014 por las siguientes razones: en primer lugar porque no ha sido objeto de discusión que el demandante sufrió un accidente de trabajo o pues tuvo un accidente el día 18 de mayo del año 2010 es decir como un mes y poco más de diez (10) días cuando el demandante tuvo un suceso que le ocurrió dice la demanda el hecho 17 en cumplimiento de sus funciones, significa lo anterior que el demandante laboró como trabajador en Misión para su representada por un mes y ocho días, indica que el juzgado se equivocó en su aplicación porque lo que ha quedado acreditado es que el demandante laboró un mes y 8 días como trabajador en misión de Bavaria no que fue trabajador de Bavaria a través del principio de la primacía de la realidad es del 16 de abril del 2010 hasta el 7 de julio de 2014, porque aunque no está en discusión la fecha en que el trabajador entre a laboral para Misión Temporal en primer lugar nótese que hubo una interrupción de la prestación del servicio que deviene del infortunio que tuvo el demandante con su accidente de trabajo y las pruebas documentales, las historias clínicas, las incapacidades que reposan en el expediente dan cuenta que el demandante estaba incapacitado luego el demandante no presto el servicio para Bavaria como trabajador en Misión porque ahí surge una figura *sui generis* y es que reitero el infortunio del demandante en su accidente de trabajo no le permitía continuar prestándole el servicio a Bavaria como trabajador en misión, pero es que el trabajo en misión deviene de la prestación del servicio y resulta se interrumpió la prestación de servicio por el hecho de las incapacidades del demandante que en el expediente no quedó acreditado que a partir de sus incapacidades o después de la interrupción de sus capacidades o que a partir del 16 de abril del año 2011 el demandante se hubiera reincorporado como trabajador en misión a Bavaria lo que está acreditado es las incapacidades del demandante de hecho el demandante incluso en ese período que el juzgado dice que el demandante laboró con Bavaria el demandante le envió unas comunicaciones a misión temporal solicitándole una reubicación en el cargo es así como por ejemplo

hay una comunicación que el juzgado no estimó y que reposa folio 36 que es del 17 de diciembre del año 2013 cuando el juzgado estima que ya era trabajador de Bavaria y ninguna otra prueba acredita que el demandante haya prestado servicios en Bavaria, que los testigos no cuentan en detalle, ni con fechas cuando era que había laborado, los testigos lo que dicen es que lo vieron en las instalaciones de Serdán a partir del año 2014, ni siquiera las valoraciones de la junta regional de calificación de invalidez, ni documentos que están ahí como los pronunciamiento del ministerio del trabajo que le impusieron una sanción a Misión Temporal por el hecho del manejo a determinados aspectos de la relación laboral y el demandante es tan consciente que no prestaba los servicios en Bavaria que los derechos de petición se las hace a la empresa Misión Temporal e incluso les radicó un derecho de petición que tiene que ver con un acoso laboral pero se lo imputo directamente a Misión Temporal, porque es que demandante no estaba prestando servicios para Bavaria, la única prestación de servicios que quedó plenamente acreditada como trabajador en misión fue del 16 de abril de 2010 fecha que coincide con el contrato de obra o labor que suscribió el demandante con misión temporal hasta el día de desafortunado accidente que fue el 18 de mayo del año 2010 es decir un mes y ocho días después.

2. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

De acuerdo con lo alegado por las partes al formular la apelación y sustentarla, se debe resolver por la Sala, *(i) Establecer si entre el demandante y la demandada Bavaria S.A., existió un contrato de trabajo realidad cuyos extremos temporales van desde el 16 de abril de 2010 hasta el 25 de mayo de 2015; (ii) Determinar si es ineficaz el despido de trabajador realizado por Misión Temporal Ltda., al no haber solicitado permiso ante el Ministerio de Trabajo; (iii) Determinar si existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al demandante, y (iv) Establecer si entre Bavaria S.A. y Javier Riaño Motta existió un contrato de trabajo o si por el contrario el demandante, solo fue un trabajador en misión suministrado por la empresa Misión Temporal Ltda que prestó sus servicios por un mes y ocho días en la empresa recurrente, es decir entre*

el 16 de abril y el 18 de mayo de 2010 fecha en que ocurrió el accidente que lo incapacitó laboralmente.

2.1. El servicio del Actor a la empresa Misión Temporal Limitada y Bavaria S.A.:

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990, establece *“Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”*.

Las empresas usuarias únicamente pueden contratar trabajadores en misión por medio de las empresas de servicios temporales, conforme con el artículo 77¹ de la norma en cita en los siguientes casos: *(i) cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo²; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (iii) 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 prorrogable hasta por seis (6) meses más”*.

La norma en mención establece como característica fundamental de los trabajadores en misión la temporalidad de la contratación para unos específicos fines a través de las empresas de servicios temporales, siendo obligatorio para las empresas usuarias del personal, respetar el límite temporal

¹ Cita en T-503 de 2015: Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-330 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), al pronunciarse sobre una demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más”, contenida en el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y declararla exequible, expuso: “Para la Corte es claro que la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. (...) Si se compara esta norma con el artículo 25 de la Constitución, se ve que se ajusta al principio de que el trabajo “goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” || [...] || El fijar límites a la forma de contratar de las empresas de servicios temporales, consulta su razón de ser. Y esos límites que se establecen para la protección de los trabajadores, interpretan el inciso final del artículo 13, según el cual “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta”. Pues, dígase lo que se quiera, en la compleja relación empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último” (negritas fuera de texto).

² Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 6º. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del {empleador}

que la disposición establece, como es la contratación de personal por seis meses prorrogable hasta por seis meses más.

En el asunto bajo examen, se tiene del material probatorio allegado al proceso que el trabajador fue vinculado como vendedor en moto prestando sus servicios a la empresa usuaria Bavaria S.A., vinculación que inicio el 16 de abril de 2010 y que feneció el con esta última el 07 de julio de 2014, por lo que el trabajo en misión estaba desvirtuado, existiendo un verdadero contrato realidad, el cual terminó por mutuo asenso el 07 de julio de 2014, cuando la empresa de servicios temporales reubicó al trabajador en sus propias oficinas, hechos que se encuentran probados dentro del proceso con los testimonios de Jorge Antonio Meza Torres y Cristian Alexi Trujillo, quienes coinciden en deponer que conocieron al actor en julio de 2014, cuando comenzó a presentarse a laborar ante las oficinas de Misión Temporal, permaneciendo sentado en las sillas de la recepción durante casi un año

En cuanto a la prestación del servicio por parte de Javier Riaño Motta, como trabajador en misión de Bavaria S.A., se tiene que el mismo no fue para ejecutar labores ocasionales, accidentales o transitorias, ni para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, ni mucho menos para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, como de manera específica lo permite la ley, ya que como se probó a lo largo del proceso el trabajador estuvo contratado por un término mayor al que establece la Ley para este tipo de contratos, es decir por más de un año, toda vez que laboró al servicio de Bavaria S.A., desde el 16 de abril de 2010 hasta el 7 de julio de 2014, así las cosas, correspondía al trabajador probar la prestación personal del servicio, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, situación que no se logró demostrar por parte de Bavaria S.A., en cuanto al tiempo en que el actor estuvo a su servicio, por lo tanto no es de recibo para esta Sala de Decisión, el argumento esbozado por la demandada Bavaria en el sentido de indicar que el actor no logró demostrar el tiempo durante el cual estuvo al servicio de la empresa, pues como se reseñó anteriormente a este solo le correspondía demostrar la prestación del servicio y a la aquí recurrente demostrar que el actor no estuvo

el tiempo aludido a su servicio, ya que la carga de la prueba se encontraba en cabeza de la demandada Bavaria S.A.

Para esta Sala es evidente que la decisión tomada por el *a quo* se basó en las pruebas tanto testimoniales como documentales aportadas al proceso, y contrario a lo argumentado por la parte demandante al indicar que la relación laboral permaneció en el tiempo hasta el 25 de mayo de 2015, esas pruebas indican que cuando Misión Temporal terminó el contrato de trabajo que tenía con el actor, pues mal podría afirmarse que hasta esa fecha el demandante estuvo vinculado con Bavaria S.A. ya que los mismos testigos aportados por la parte demandante, afirmaron que el deponente desde julio de 2014, se presentaba en las instalaciones de la empresa de servicios temporales a laborar y no en Bavaria como lo pretendió el actor, por lo cual es claro que le asiste razón al juez de primera instancia al establecer que la relación laboral sostenida entre el actor y Bavaria S.A., perduró hasta el 06 de julio de 2014.

Así las cosas, se confirmará el numeral segundo de la sentencia de primera instancia al declarar la existencia de un contrato de trabajo realidad entre Javier Riaño Motta y Bavaria S.A., sin que para el último se pudieran derivar consecuencias económicas, porque la única pretensión que se pretendió no podía declararse hasta la fecha que se indicó en la demanda.

2.2. La estabilidad reforzada de Javier Riaño Motta:

En cuanto al despido del trabajador se tiene que las garantías a la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad o limitación, sino a aquellos que sufren una afectación severa o profunda de conformidad a lo establecido por el artículo 1 de la misma normatividad.

El artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, señala las clases de discapacidad así: *“En los términos del artículo 5o. de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de*

pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.”

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sentado el criterio jurisprudencial en el sentido de no todo tipo de discapacidad puede ser objeto de protección especial por parte del estado, sino aquellas que se encuentran establecidas en el artículo 1 de la Ley 361 de 1997, es decir severas y profundas, así en la sentencia 38993 del 3 de noviembre de 2010 señalo: *“...esta Corporación ha fijado su criterio en torno al tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el sentido que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones ‘severas y profundas’, pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad reforzada”, el ánimo de la Sala no fue el de apartarse del precedente 32532 de 2008 precitado, pues, justamente, a renglón seguido, se aludió a él, para reforzar su decisión, sin hacer salvedad alguna, así: “Precisamente, la Corte en Sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en las del 25 de marzo de 2009, rad. 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235, entre otras, al fijar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expresó...”*

De acuerdo con la calificación de pérdida de capacidad laboral obrante a folios 546 a 551, se tiene que el demandante tuvo una pérdida de capacidad laboral del 9.90%, siendo esta de aquellas que tienen un grado de invalidez inferior al moderado, por lo que Riaño Motta no era merecedor a esa especial garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo tanto el empleador no tenía el deber

legal de solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedirlo, no tornándose el mismo en ineficaz.

Por la ausencia de la ineficacia alegada, no había lugar al reintegro del trabajador a su puesto de trabajo y en tal sentido se confirmará la decisión de primera instancia.

2.3. La justa causa de terminación del contrato alegada en alzada por Misión Temporal Limitada:

Ahora bien en cuanto a la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo alegada por la demandada Misión Temporal, se advierte que el trabajador se encontraba vinculado con la empresa de servicios temporales mediante un contrato a término indefinido y no por obra o labor contratada como lo adujo la pasiva, pues la realidad que se probó en el proceso fue que la empresa de servicios temporales actuó como simple intermediaria de Bavaria S.A., esto dado que una vez terminó la relación laboral del accionante con la demandada Bavaria S.A. el 7 de julio de 2014, el trabajador paso al servicio directamente de la empresa temporal como trabajador de planta, tal como quedó probado en el proceso con los testimonios rendidos por Pedro Pablo Sarmiento Estupiñan y Jorge Antonio Meza Torres.

De conformidad con lo establecido por el artículo 4 del Decreto 4369 de 2006, son trabajadores de planta los que prestan sus servicios en las instalaciones del empleador, como efectivamente ocurrió en el presente caso durante el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2014 y el 25 de mayo de 2015, por lo anterior cuando no se estipule la forma de terminación del contrato de trabajo, este se entenderá que es a término indefinido de conformidad a lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

No siendo otras las razones de la apelación, se procederá a confirmar integralmente la sentencia recurrida.

2.3. Costas en esta instancia:

152383105001201700157 01

Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

Confirmar la sentencia de 13 de junio de 2018, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama. Sin costas en esta instancia. Una vez ejecutoriada esta decisión, remítase el expediente al juzgado de origen.

Esta decisión queda notificada en estrados.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada
Con ausencia justificada

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

Agotado de tal manera el objeto de la diligencia, se termina, autorizándose el levantamiento de la respectiva acta.

3451-180192-152383105001201700157 01

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA ÚNICA**

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN: 152383105001201700157
ORIGEN: JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA: SEGUNDA
PROVIDENCIA: APELACIÓN SENTENCIA
DECISIÓN:
DEMANDANTE: JAVIER RIAÑO MOTTA
DEMANDADOS: BAVARIA S.A. Y MISION TEMPORAL LTDA
PONENTE: JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Sala Segunda de Decisión

AUDIENCIA
DE TRAMITE Y FALLO
DE SEGUNDA INSTANCIA:

Santa Rosa de Viterbo, siendo las 2:45 de la tarde de hoy diez (10) de marzo de dos mil veinte (2020), se constituyó en Audiencia Pública el Tribunal Superior, con el fin de resolver el recurso de apelación, formulado por ambas partes, contra la sentencia de 27 de septiembre de 2017 expedida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

Escuchadas las alegaciones, se procede por la Sala de Decisión, a pronunciar la decisión en segunda instancia, la cual se expide en sujeción a lo señalado en el artículo 280 del Código General del Proceso, observándose cumplidos los requisitos para dictar la decisión, sin que aparezca causal de nulidad que invalide lo actuado, expidiéndose el siguiente,

F A L L O :

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1. Pretensiones:

El 08 de mayo de 2017, Javier Riaño Motta, por apoderado judicial, interpuso demanda contra Bavaria S.A y Misión Temporal Ltda. Teniendo como **hechos** que el demandante en su calidad de trabajador fue vinculado con el fin de prestar sus servicios en la empresa Bavaria S.A a través de la empresa de intermediación Misión Temporal Ltda, la relación laboral inicio el día 16 de abril de 2010, el actor fue vinculado por la empresa anteriormente mencionada por medio de contrato obra o labor contratada a través de la empresa de intermediación, el contrato laboral se encontraba sujeto a ser reducido o suprimido de acuerdo a las necesidades del servicio y / o tiempo del vigencia de la oferta comercial, es decir que la duración de contrato por obra o labor contratada nunca estuvo sujeta a la duración de la obra o labor a objeto del contrato si no supeditado a la oferta comercial No. OSMT-009/09 entre las empresas demandadas, el demandado desempeño la labor de vendedor moto temporal, desempeñando funciones de búsqueda y visita de clientes en las zonas asignadas, control de la herramienta del crédito con el fin aumentar el volumen de la venta de los clientes y demás hasta el día 07 de julio de 2014, el actor siempre recibió órdenes por parte de la empresa Bavaria S.A a través del supervisor Jaime Waldo Carvajal, prestaba su servicio en un horario de 7am a 6pm con un salario de \$1'236.337, Javier Riaño sufrió un accidente laboral cumpliendo con sus funciones de las cuales medicina legal le ordena 70 días de incapacidad, producto de accidente mencionado la ARL COLPATRIA entrega a Misión Temporal Ltda., las recomendaciones de reubicación del actor por su grave estado de salud, al término de las incapacidades el demandante continuó prestando su servicio en el mismo cargo y mismas condiciones laborales, su estado de salud fue desmejorando, al presentar fuertes dolores e inflamación en sus rodillas impidiéndole trabajar, el 16 de mayo de 2013 la Junta Regional de Calificación de Invalidez profiere el dictamen No. 3392013, por medio de cual se le dictaminó al actor pérdida de capacidad para laboral y el 05 de julio de 2014 profirió dictamen No. 3002014 por medio del cual se califica como el origen de la pérdida de la capacidad el accidente sufrido por el demandante, el 17 de diciembre de 2013 el demandante presento derecho de petición ante la empresa a cargo de la intermediación laboral solicitando la reubicación el 13 de enero 2014 presento otro derecho de petición en el cual puso en conocimiento posibles actos de

acoso laboral por parte de sus superiores, a pesar de las solicitudes presentadas nunca tuvo una respuesta clara por parte de sus empleadores, la auxiliar administrativo le manifestó al actor que sería reubicado el 08 de julio de 2014 en la oficina de la agencia de Misión Temporal Ltda. de Duitama, Boyacá, el 08 de abril de 2015 el demandante presentó derecho de petición ante la intermediaria con copia al ministerio del trabajo y oficina de recursos humanos de Bavaria S.A en el cual expuso su inconformidad frente al trato discriminatorio por parte de sus superiores, algunos miembros directivos de la empresa Misión Temporal Ltda. Ofrecieron diferentes sumas de dinero al demandante con el fin que este presentara la renuncia irrevocable al cargo, el 17 de abril de 2015 la empresa Bavaria S.A responde la petición informando que el demandante no figuraba como trabajador de la misma, el 04 de mayo de 2015 la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo ordenó abrir averiguación preliminar contra Misión Temporal Ltda., el 25 de mayo de 2015 la empresa Misión Temporal Ltda., da por terminada la relación laboral aduciendo que la condición de salud del demandado había sido superada satisfactoriamente y la labor por la cual él fue contratado había finalizado en 15 de abril de 2010, a la fecha de terminación de contrato las empresas demandadas tienen pleno conocimiento del estado de salud del demandante, y la empresa Misión Temporal S.A tiene conocimiento de la investigación preliminar adelantada por el Ministerio del Trabajo adelantada en su contra, el 04 de junio de 2015 el actor presentó derecho de petición ante su empleador Bavaria S. A y Misión Temporal Ltda., con el fin de ser reintegrado a su puesto de trabajo o que le fueran entregado los certificados médicos de la EPS y de la ARL donde constara que su estado de salud era óptimo, el 05 de junio mediante escrito informando el despido unilateral y sin justa causa, el demandante presentó acción de tutela en contra de las empresas empleadoras con el fin de proteger los derechos fundamentales vulnerados pero dicha acción fue negada por la primera instancia y confirmada por la segunda, el 31 de enero de 2017 el director territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo ordena el archivo de la investigación preliminar.

Como **pretensión solicitó** que se declare que entre la empresa Bavaria S.A en calidad de empleador y Misión Temporal Ltda quien es intermediaria laboral y el demandante en su calidad de trabajador existió un contrato de trabajo a

término indefinido cuya vigencia se desde el 16 de abril de 2016 extendió hasta el 25 de mayo de 2015 de acuerdo a la primacía de la realidad, que se declare ineficaz e ilegal el despido del trabajador Javier Riaño ocurrido el 25 de mayo de 2015 por parte de la empresa Bavaria S.A. en su calidad de empleadora y misión Temporal Ltda en calidad de intermediaria, que se ordene a la empresa Bavaria y solidariamente a la empresa misión Temporal Ltda., a reintegrar y reubicar a un puesto de trabajo con mejores condiciones del que desempeñaba el trabajador al finalizar la relación laboral en cumplimiento del principio de estabilidad reforzada teniendo en cuenta su estado de salud, se condene a las empresas demandadas al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, se condene a las demandadas al pago de los salarios dejados de percibir, el pago de la prima de servicios, al pago de cesantías causadas, el pago de intereses sobre las cesantías, al pago de la compensación en dinero de las vacaciones causadas, el pago de aportes en seguridad, todo lo anterior desde el 25 de mayo de 2015 hasta la fecha del reintegro, se condene a las empresas demandadas al pago de la indemnización por despido unilateral sin permiso de ministerio del trabajo, que se condene a los demandados al pago de la costas y agencias en derecho del proceso.

Aportó como **pruebas** copia del contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada, copia de tres otros sí, copia de la modificación 4 de la oferta mercantil osmt-009, copia de la cedula de ciudadanía del demandante y carnet de la empresa intermediaria, copia de dos volantes de nómina, copia de certificado laboral de la intermediaria, copia manual de funciones del demandado, copia del carta de terminación de contrato por parte de la intermediaria, copia de peticiones realizadas por el demandante, copia respuesta dadas por las demandadas frente a las solicitudes, copias fotografías de demandante en la sala de espera de empresa Miras Temporales Ltda, copia informe del Instituto Nacional de Medicina legal, copia dictamen Junta Regional de Calificaciones de Invalidez de Boyacá, dictamen de pérdida de capacidad laboral, copia historias clínicas y copia de demás exámenes médicos..

Contestación de la demanda:

La **demandada Bavaria S.A** se opuso a todas y cada una de las pretensiones invocadas y ello sustentado en que el demandado nunca ha sido parte de Bavaria S.A, la empresa Misión Temporal Ltda nunca ha sido intermediaria y propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligaciones reclamadas, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia del contrato de trabajo, falta de legitimación en la causa por pasiva.

La **demandada Misión Temporal Ltda** se opuso a todas y cada una de las pretensiones invocadas y ello sustentado en que la terminación del contrato laboral obedeció única y exclusivamente a una causa legal y objetiva, como es la expiración del plazo fijo pactado para la que había sido contratado el demandante y propuso las excepciones de inexistencia del contrato de trabajo, improcedencia de indemnización por despido sin justa causa, cobro de lo no debido, buena fe y la genérica o innominada.

Trámite:

La demanda se admitió el 18 de mayo de 2017³, y se notificó a Misión Temporal Ltda., el 23 de agosto de 2017 y a Bavaria S.A el 21 de septiembre del mismo año, Misión Temporal Ltda., contesto la demanda el día el 05 septiembre de 2017, mediante auto de fecha 07 de septiembre de 2017, se tuvo por contestada la demanda y Bavaria S.A contestó la demanda el 29 de septiembre, mediante auto del 27 de octubre de 2017 y se fijó fecha para audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social el 13 de febrero de 2018.

En la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se llevó a cabo la etapa de conciliación no asistiéndoles animo conciliatorio, en se saneo el proceso, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas aportadas por la parte demandante⁴.

Sentencia de Primera Instancia

Primero.- Declaro que entre el demandante Javier Riaño Motta y la demandada Bavaria S.A y solidariamente con Misión Temporal existió un contrato de trabajo realidad entre el 16 de abril de 2010 y el 8 de julio de 2014 que continuó sin solución de continuidad sólo respecto de la demandada Misión Temporal Ltda desde el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 mediante una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la entidad empleadora cómo quedó advertido en el acápite respectivo de esta sentencia. **Segundo.-** Declaró no aprobadas las excepciones propuestas por la demandada misión Temporal Ltda. y declaró probada la excepción propuesta por la demandada Bavaria S.A denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas sin que haya lugar efectuar manifestación sobre las demás conforme se indicó en la parte motiva de esta determinación. **Tercero.-** condenó a la demandada misión temporal Ltda., a pagar al demandante Javier Riaño Motta la suma de \$4'623.900 por concepto de la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa de conformidad con el artículo 64 literal a numeral segundo del Código Sustantivo del Trabajo. **Cuarto.-** Negó las demás pretensiones de la demanda frente a la entidad demandada Misión Temporal Ltda. **Quinto.-** Absolvió a la entidad demandada Bavaria S.A de las pretensiones incoadas en la demanda. **Sexto.-** Condenó en costas a cargo de la demandada Misión Temporal Ltda., y a favor del demandante Javier Riaño Motta fijando como agencias en derecho a la suma de \$300.000 conforme se señaló en el acápite pertinente y condenar en costas a cargo del demandante y a favor de la demandada Bavaria S.A fijando como agencias en derecho a un salario mínimo legal mensual vigente conforme a lo señalado

La decisión se argumentó:

Estudiado el caso en concreto cuanta que de acuerdo con la certificación obrante a folio 33 del plenario se hace constar que el actor laboro sin solución de continuidad del 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015 no obstante lo anterior es necesario señalar que el demandante aseguro dentro del interrogatorio absuelto en la presente audiencia que la reubicación laboral por parte de Misión temporal fue a partir del 8 de julio de 2014 y por lo que así

Igualmente se aceptó el hecho 30 que esa reubicación por parte Misión Temporal se efectuó en esa fecha 8 de julio de 2014, de acuerdo a lo anterior es claro que él ex trabajador demandante laboró por un lapso superior a un año, que es el término tiempo máximo del que legalmente puede perdurar el tiempo de la prestación de los servicios a empresas usuarias de personal en Misión por parte de la EST, está llamada a responder en calidad de verdadera empleadora del actor, no obstante como quiera que con la manifestación del demandante y lo aceptado en el hecho 30 y de lo que dijeron los testigos Pedro Pablo Sarmiento Estupiñan y Jorge Antonio Meza Torres es claro que el desempeño de funciones en calidad de trabajador en Misión para la empresa Bavaria S.A sólo tuvo lugar hasta el 7 de julio de 2014, por cuanto a partir del 8 de julio del mismo año el actor fue reubicado en las oficinas administrativas de la demandada Misión Temporal Ltda., y no prestando sus servicios personales en favor o en misión de la empresa usuaria Bavaria S.A., de manera que a la luz de los planteamientos jurisprudenciales se concluye que el señor Javier Riaño Motta fue contratado por la empresa Misión Temporal Ltda., para prestar un servicio personal y subordinado para la empresa usuaria Bavaria S.A hasta el 7 de julio de 2014 y como quiera que dicha contratación superó el término máximo contenido del artículo 77 de la ley 50 de 1990 se genera una consecuencia judicial consistente en que Misión Temporal Ltda. se convierte en intermediarias solidariamente responsable mientras que la empresa usuaria esto es Bavaria S.A adquirir la calidad de verdadera empleadora respecto al trabajador demandante Javier Riaño Motta por lo que se dirá que se encuentra debidamente probado que prestó un servicio personal y subordinado a favor de la empresa demandada Bavaria S.A desde el 16 de abril de 2010 al 7 de julio de 2014 como quiera que a partir del 8 de julio de 2014 la prestación del servicio por parte del señor Riaño Mota sin solución de continuidad fue directamente y a favor de la demandada Misión Temporal quién solo en este caso fungió como empleadora desde el 8 de julio de 2014 al 25 de mayo de 2015.

Ahora como las pretensiones de la demanda se centran iban dirigidas a que se declaré ineficaz e ilegales despido que objetó el demandante el 25 de mayo de 2015 por su condición de estabilidad laboral reforzada que alega el

demandante se debe analizar cuál es la responsabilidad de su empleador que como lo dijimos para esta fecha era únicamente Misión Temporal Ltda., y no Bavaria S.A así las cosas se lograron establecer que el actor estuvo vinculado contractualmente con la demandada Misión Temporal Ltda., sin solución de continuidad desde el 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015 en concordancia con lo señaló que anteriormente fecha en la cual conforme a la documental obrante al folio 35 del expediente fue terminada de manera unilateral por parte de dicha entidad aduciendo que la labor por la cual fue contratado el actor finalizó, frente a lo anterior se rememora que según lo consagrado en el artículo 23 superior se estableció que lo que realmente unió contractualmente al demandante con la demanda Misión Temporal Ltda. Fue contrato de trabajo a término indefinido y teniendo en cuenta que la demanda Misión Temporal tenía conocimiento acerca de dicha vinculación toda vez que procedió a reubicar al demandante para que prestara sus servicios personales y subordinados a su favor en las oficinas administrativas de la ciudad de Duitama y aunado a ello la causal invocada acerca de que la terminación de la relación laboral se da por cuánto ha finalizado la labor para la cual fue contratado sucumbe ante la realidad de la vinculación contractual la que se probó conforme al artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo fue a término indefinido de manera tal que el despacho dirá que la terminación de la relación laboral aconteció de manera unilateral y sin justa causa por parte de la última empleadora porque es del 8 de julio de 2014 al 25 de mayo de 2015, el trabajador no tenía ninguna vinculación con alguna empresa como trabajador en misión ya que se dijo que a partir de la primera fecha fue reubicado en las oficinas de la empresa Misión Temporal a cumplir labores administrativas que fue aceptado por esta demandada otra cosa es que no le asignaron funciones y como lo dijeron los testigos permaneció todo ese tiempo en la sala de espera de esa entidad sin cumplir función alguna, entonces no se puede hablar que durante este lapso había un contrato con la empresa usuaria y que se había finalizado la labor contratada y en ese orden no se podía terminar la relación laboral por la causal que se le invocó, en conclusión en virtud del artículo 53 constitucional se dirá que entre el demandante Javier Riaño Motta y la demandada Bavaria S.A y solidariamente con Misión temporal existió un contrato realidad entre el 16 de abril de 2010 y el 7 de julio de 2014, que continuó sin solución de continuidad sólo respecto de la demandada Misión

Temporal Ltda., entre el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 mediante una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la entidad empleadora, así las cosas para resolver el segundo problema jurídico planteado es imperioso advertir que la parte actora solicita declarar que el despido del trabajador ese legal es ilegal e ineficaz y por tanto hay lugar al reintegro del trabajador y al pago de las prestaciones y acreencias laborales generadas desde la fecha del despido hasta la hasta la reinstalación en el cargo correspondiente advirtiendo que para el efecto de ordenar el reintegro de un trabajador injustamente despedido se han fijado criterios claros y precisos para su procedencia, de acuerdo al caso bajo estudio es claro que el actor sufrió un accidente laboral el día 18 de mayo de 2010 conforme puede observarse al folio 308 en el que la ARP Colpatria en forma que la calificación de origen y perdía la capacidad laboral del ex trabajador demandante señalando que el evento fue un accidente de trabajo aunado a ello a folio 234 y 235 obra el dictamen de la junta Regional de calificación de invalidez de Boyacá en el cual se consigna como porcentaje de perdió la capacidad laboral del 9.90% con fecha de estructuración el 15 de diciembre de 2012, con base en lo anterior y de acuerdo al precedente jurisprudencial debe decirse que el actor no probó que la pérdida de su capacidad laboral fuera superior al 15%, requisito indispensable para que pueda ser cobijado por la estabilidad ocupacional reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 del 1997, por lo expuesto las pretensiones 3,4,6. 1 a 6. 7 y 7 no tienen vocación de prosperidad y por lo tanto serán negadas. Finalmente para dar solución al tercer problema jurídico como quiera que de manera subsidiaria se solicitó condenar a la entidad demandada la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo e advierte que al estudiar la forma de terminación de la relación laboral se probó que la misma acaeció de la manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora por lo cual es procedente condenar a Misión Temporal como ultima empleadora la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo por la terminación de la relación laboral en forma unilateral y sin justa causa la cual se liquidara así: Se dijo que el demandante elaboró un total de 5 años un mes y 10 días para un total de 1800 días laborados, por lo que se tiene la indemnización que señala artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo

por el primer año 30 días de salario, por los siguientes cuatro años un total de 80 días de salario Y por la fracción 2.10 de salario total de días por concepto de indemnización 112.2 días de salario; salario devengado para el año 2015 \$1'236.337, total indemnización conforme al artículo 64 \$4'623.900 así las cosas atendiendo resultado del proceso conforme al artículo 365 inciso primero numerales 1, 2 y 8 del Código General del Proceso habrá lugar a condena en costas a cargo de la de la demandada Misión Temporal Ltda. y a favor del demandante todo es que fue vencida en el proceso y están acreditadas las costas en que ocurrió el demandante, como agencias en derecho se fija la suma de \$300.000 de conformidad con el artículo 5º numeral 1 del acuerdo No PSA 16-10 554 del Consejo Superior de la Judicatura cuya liquidación será una vez ejecutoriada sentencia en concordancia con el artículo 366 del Código General del Proceso de igual forma se condenara en costas a cargo el demandante y a favor de la entidad demandada Bavaria S.A quedando como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente por cuanto hubo controversia y fue absuelto de las pretensiones del demandante por el resultados del proceso se declaran no probar las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada Misión Temporal y probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada Bavaria S.A denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas y sin que haya lugar a efectuar manifestación sobre las demás veces.

Apelación parte demandante:

El apoderado de la parte demandante fundamento el recurso de apelación respecto a que se haya declarado la relación laboral entre el trabajador y la empresa Bavaria S.A., únicamente hasta el 7 de julio del 2014, toda vez que pese a que el trabajador en esa fecha fue reubicado para laborar en las oficinas de la empresa Serdán no se podía dar por hecho que en ese momento se terminó o finalizó la relación laboral con la empresa que de acuerdo con la primacía de la realidad pasó de ser empresa usuaria a empresa empleadora toda vez que pues él no podía afectar se las condiciones de trabajo y el contrato laboral y contrato realidad que ya se había establecido desde el año 2010 hasta el 2014 con la empresa Bavaria S.A, puesto que el hecho de que la empresa Bavaria S.A y la empresa Misión Temporal Ltda.

hayan tomado la decisión de reubicarlo en las oficinas del centro por las condiciones de salud en las que se encontraba el demandante no quiere decir que en ese momento haya sido la empresa Bavaria S.A. haya dejado de ser su empleadora pues que como consta y con la prueba documental aportada y por el testimonio dado por el señor Pedro quién era la persona encargada de la vigilancia del edificio el señor Javier Riaño iba a cumplir su horario y el mismo señaló que el señor Javier Riaño utilizaba la dotación que lo identificaba también como trabajador de Bavaria.

Segundo punto apelación en el entendido de decir que el trabajador no gozaba al momento de terminar la relación laboral de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto **si gozaba de esa estabilidad ya que** Javier Riaño de manera permanente estaban tratamientos médicos en fisioterapia, con psicología y como bien lo señaló el señor Juez el 23 de mayo también fue diagnosticado con ansiedad y depresión por psicología por precisamente la presión laboral a la cual fue sometido por parte de Bavaria y de la empresa Misión Temporal Ltda., es amplio pues la prueba documental respecto a la situación de salud que tenía al momento de terminar el contrato laboral el demandante, así como pues ya había sido calificado como bien lo indicó el despacho aunado a ello el 23 de mayo fue diagnosticado con depresión y ansiedad puedo decir tampoco que no goza de estabilidad laboral reforzada porque el momento del despido el señor Javier Riaño si estaba enfermo física y mentalmente y por lo tanto es ineficaz el despido cuando no se solicitar permiso del inspector de trabajo.

Apoderado de Misión Temporal:

Interpuso recurso de apelación respecto al pago de indemnización por despido justo en los siguientes términos:

En el proceso se encontró debidamente demostrado que la empresa Bavaria y Misión Temporal celebraron fue un contrato comercial OSMT 00909 para la duración de una obra o labor determinada entre su representada y el señor Javier Riaño Motta el día 16 de abril de 2010 se suscribió fue el contrato para que apoyara en unas labores determinadas y en su cláusula tercera se estableció que este contrato es por un término indispensable para realizar las obras o labores indicadas en la parte inicial del mismo contrato, en

consideración a la naturaleza jurídica del empleador a la vigencia comercial por lo que es claro que las obras y labores indicadas en la parte inicial del mismo contrato, en consideración a la naturaleza jurídica del empleador al a vigencia de la oferta comercial ya mencionada por la empresa Misión Temporal, por lo que el contrato celebrado entre la demandada y el demandante fue la terminación de la obra contenida en el contrato OSMT 00909 - D98, por lo que no se puede alegar que el despido fue sin justa causa y en consecuencia no puede prosperar la pretensión de pago de indemnización prevista artículo 64, toda vez que si hubo una justa causa para su despido es decir que termino la labor o la obra por la que inicialmente fue contratado el señor, igualmente es de iniciarle porque fue despedido apenas el 25 de mayo de 2015 toda vez que la ARL Colpatria informó el día 20 que se había decretado el cierre individual del caso que tenía el señor razón por la cual se procedió a realizar el respectivo despido porque había la justa causa, porque no se había despedido debido a que se estaba esperando se decretara el cierre de esa situación creería yo que en los anteriores términos interpongo el recurso.

Apelación Apoderado de Bavaria

El apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación en cuanto el Juez de primera instancia declaró que el demandante ha sido trabajador de su representada entre el 16 de abril de 2010 y el 7 de julio del año 2014 por las siguientes razones: en primer lugar porque no ha sido objeto de discusión que el demandante sufrió un accidente de trabajo o pues tuvo un accidente el día 18 de mayo del año 2010 es decir como un mes y poco más de 10 días cuando el demandante tuvo un suceso que le ocurrió dice la demanda el hecho 17 en cumplimiento de sus funciones, significa lo anterior que el demandante laboró como trabajador en Misión para su representada por un mes y 8 días, indica que el juzgado se equivocó en su aplicación porque lo que ha quedado acreditado es que el demandante laboró un mes y 8 días como trabajador en misión de Bavaria no que fue trabajador de Bavaria a través del principio de la primacía de la realidad es del 16 de abril del 2010 hasta el 7 de Julio de 2014, porque aunque no está en discusión la fecha en que el trabajador entre a laboral para Misión Temporal en primer lugar nótese que

hubo una interrupción de la prestación del servicio que deviene del infortunio que tuvo el demandante con su accidente de trabajo y las pruebas documentales, las historias clínicas, las incapacidades que reposan en el expediente dan cuenta que el demandante estaba incapacitado luego el demandante no presto el servicio para Bavaria como trabajador en Misión porque ahí surge una figura sui generis y es que reitero el infortunio del demandante en su accidente de trabajo no le permite continuar prestándole el servicio a Bavaria como trabajador en misión, pero es que el trabajo en misión deviene de la prestación del servicio y resulta se interrumpió la prestación de servicio por el hecho de las incapacidades del demandante que en el expediente no quedó acreditado que a partir de sus incapacidades o después de la interrupción de sus capacidades o que a partir del 16 de abril del año 2011 el demandante se hubiera reincorporado como trabajador en misión a Bavaria lo que está acreditado es las incapacidades del demandante de hecho el demandante Incluso en ese período que el juzgado dice que el demandante laboró con Bavaria el demandante le envió unas comunicaciones a Misión temporal solicitándole una reubicación en el cargo es así como por ejemplo hay una comunicación que el juzgado no estimó y que reposa folio 36 que es del 17 de diciembre del año 2013 cuando el juzgado estima que ya era trabajador de Bavaria y ninguna otra prueba acredita que el demandante haya prestado servicios en Bavaria, que los testigos no cuentan en detalle, ni con fechas cuando era que había laborado, los testigos lo que dicen es que lo vieron en las instalaciones de Serdán a partir del año 2014, ni siquiera las valoraciones de la junta regional de calificación de invalidez, ni documentos que están ahí como los pronunciamiento del ministerio del trabajo que le impusieron una sanción a Misión Temporal por el hecho del manejo a determinados aspectos de la relación laboral y el demandante es tan consciente que no prestaba los servicios en Bavaria que los derechos de petición se las hace a la empresa Misión Temporal e incluso les radicó un derecho de petición que tiene que ver con un acoso laboral pero se lo imputo directamente a Misión Temporal porque es que demandante no estaba prestando servicios para Bavaria, la única prestación de servicios que quedo plenamente acreditada como trabajador en misión fue del 16 de abril de 2010 fecha que coincide con el contrato de obra o labor que suscribió el

demandante con misión temporal hasta el día de desafortunado accidente que fue el 18 de mayo del año 2010 es decir un mes y 8 días después.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

De acuerdo con lo alegado por las partes al formular la apelación y sustentarla, se debe resolver por la Sala,

Por la parte demandante: (i) Establecer si entre el demandante y la demandada Bavaria S.A., existió un contrato de trabajo realidad cuyos extremos temporales van desde el 16 de abril de 2010 hasta el 25 de mayo de 2015; y (ii) Determinar si es ineficaz el despido de trabajador realizado por Misión Temporal Ltda., al no haber solicitado permiso ante el Ministerio de Trabajo.

Por la parte demandada Misión Temporal: (i) Determinar si existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al demandante.

Por la parte demandada Bavaria S.A.: (i) Establecer si entre Bavaria S.A. y Javier Riaño Motta existió un contrato de trabajo o si por el contrario el demandante, solo fue un trabajador en misión suministrado por la empresa Misión Temporal Ltda.

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990, establece “Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”.

Las empresas usuarias únicamente pueden contratar trabajadores en misión por medio de las empresas de servicios temporales, conforme con el artículo 77⁵ de la norma en cita en los siguientes casos: (i) cuando se trate de labores

⁵ Cita en T-503 de 2015: Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-330 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), al pronunciarse sobre una demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más”, contenida en el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y declararla exequible, expuso: “Para la Corte es claro que la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. (...) Si se compara esta norma con el artículo 25 de la Constitución, se ve que se ajusta al

ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo⁶; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (iii) *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 prorrogable hasta por seis (6) meses más.*

La norma en mención establece como característica fundamental de los trabajadores en misión la temporalidad de la contratación para unos específicos fines a través de las empresas de servicios temporales, siendo obligatorio para las empresas usuarias respetar el límite temporal que la disposición establece, como es la contratación de personal por seis meses prorrogable hasta por seis meses más.

En el asunto bajo examen, se tiene del material probatorio allegado al proceso que el trabajador fue vinculado como vendedor en moto prestando sus servicios a la empresa usuaria Bavaria S.A., vinculación que inicio el 16 de abril de 2010 y que feneció el con esta última el 07 de julio de 2014, cuando la empresa de servicios temporales reubico al trabajador en sus propias oficinas, hechos que se encuentran probados dentro del proceso con los testimonios de Jorge Antonio Meza Torres y Cristian Alexi Trujillo, quienes coinciden en deponer que conocieron al actor en julio de 2014, cuando comenzó a presentarse a laborar ante las oficinas de Misión Temporal, permaneciendo sentado en las sillas de la recepción durante casi un año, así como de la aceptación del hecho numero treinta de la demandada por parte de Misión Temporal, al admitir que el trabajador fue reubicado en julio de 2014, pruebas que encuentra esta Corporación fueron valoradas en conjunto por el Juez de primera instancia al decidir que entre Bavaria y el trabajador existió un contrato realidad cuyos extremos laborales comenzaron el 16 de abril de 2010 hasta el 07 de julio de 2014, cuando este fue reubicado por la empresa temporal. Es

principio de que el trabajo “goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” || [...] || El fijar límites a la forma de contratar de las empresas de servicios temporales, consulta su razón de ser. Y esos límites que se establecen para la protección de los trabajadores, interpretan el inciso final del artículo 13, según el cual “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta”. Pues, dígame lo que se quiera, en la compleja relación empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último” (negrillas fuera de texto).

⁶ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 6º. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del {empleador}

evidente que la decisión tomada por el a quo se basó en las pruebas tanto testimoniales como documentales aportadas al proceso, contrario a lo argumentado por la parte demandante al indicar que la relación laboral permaneció en el tiempo hasta el 25 de mayo de 2015, cuando Misión Temporal termino el contrato de trabajo que tenía con el actor, pues mal podría afirmarse que hasta esa fecha el demandante estuvo vinculado con Bavaria S.A., cuando son los mismos testigos aportados por la parte demandante quienes afirman que el deponente desde julio de 2014, se presentaba en las instalaciones de la empresa de servicios temporales a laborar y no en Bavaria como lo pretende el actor, por lo cual es claro que le asiste razón al juez de primera instancia al establecer que relación laboral sostenida entre el actor y Bavaria S.A., perduro hasta el 06 de julio de 2014, así las cosas se confirmará el numeral segundo de la sentencia de primera instancia al declarar la existencia de un contrato de trabajo realidad entre Javier Riaño Motta y Bavaria S.A.

En cuanto al despido del trabajador se tiene que las garantías a la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad o limitación, sino a aquellos que sufren una limitación severa o profunda de conformidad a lo establecido por el artículo 1 de la misma normatividad, de acuerdo a lo anterior el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, señala las clases de discapacidad así: *“En los términos del artículo 5o. de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.”*

Así la Corte Suprema de Justicia ha sentado el criterio jurisprudencia en el sentido de no todo tipo de discapacidad puede ser objeto de protección especial por parte del estado sino aquellas que se encuentran establecidas en el artículo 1 de la Ley 361 de 1997, es decir severas y profundas, así en la sentencia 38993 del 3 de noviembre de 2010 señalo: *“...esta Corporación ha*

fijado su criterio en torno al tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el sentido que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones ‘severas y profundas’, pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad reforzada”, el ánimo de la Sala no fue el de apartarse del precedente 32532 de 2008 precitado, pues, justamente, a renglón seguido, se aludió a él, para reforzar su decisión, sin hacer salvedad alguna, así: “Precisamente, la Corte en Sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en las del 25 de marzo de 2009, rad. 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235, entre otras, al fijar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expresó...”

De acuerdo con la calificación de pérdida de capacidad laboral obrante a folios 546 a 551, se tiene que el demandante tuvo una pérdida de capacidad laboral del 9.90%, siendo esta de aquellas que tienen un grado de invalidez moderado, por lo anterior la sola circunstancia de que el trabajador haya sufrido un accidente o enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hacía merecedor a esa especial garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo tanto el empleador no tenía el deber legal de solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedir al trabajador no tornándose el mismo en ineficaz, por lo anterior en el presente caso no procede el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo y en tal sentido se negará la pretensión solicitada.

Ahora bien en cuanto a la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al demandante, alegada por la demandada Misión Temporal, se advierte que el trabajador se encontraba vinculado con la empresa de servicios temporales mediante un contrato a término indefinido y no por obra o labor contratada como lo adujo la pasiva, pues la realidad que se probó en el proceso fue que la empresa de servicios temporales actuó como simple

intermediaria de Bavaria S.A., esto dado que una vez termino la relación laboral del accionante con la demandada Bavaria S.A., el 8 de julio de 2014, el trabajador paso al servicio directamente de la empresa temporal como trabajador de planta, tal como quedó probado en el proceso con los testimonios rendidos por Pedro Pablo Sarmiento Estupiñan y Jorge Antonio Meza Torres, de conformidad a lo establecido por el artículo 4 del Decreto 4369 de 2006, el cual señala que son trabajadores de planta los que prestan sus servicios en las instalaciones del empleador, como efectivamente ocurrió en el presente caso durante el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2014 y el 25 de mayo de 2015, por lo anterior cuando no se estipule la forma de terminación del contrato de trabajo, este se entenderá que es a término indefinido de conformidad a lo preceptuado por el numeral 1 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a la prestación del servicio por parte de Javier Riaño Motta, como trabajador en misión de Bavaria S.A., se tiene que el mismo no fue para ejecutar labores ocasionales, accidentales o transitorias, ni para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, ni mucho menos para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, como de manera específica lo permite la ley, esto dado que como se probó a lo largo del proceso el trabajador duró contratado por un término mayor al que establece la Ley para este tipo de contratos, es decir por más de un año, toda vez que el actor laboro al servicio de Bavaria S.A., desde el 16 de abril de 2010 hasta el 7 de julio de 2014, así las cosas, correspondía al trabajador probar la prestación personal del servicio, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, situación que no se logró demostrar por parte de Bavaria S.A., en cuanto al tiempo en que el actor estuvo a su servicio, por lo tanto no es de recibo para esta Sala de Decisión, el argumento esbozado por la demandada Bavaria en el sentido de indicar que el actor no logro demostrar el tiempo durante el cual estuvo al servicio de la empresa, pues como se reseñó anteriormente a este solo le correspondía demostrar la prestación del servicio y a la aquí recurrente demostrar que el actor no estuvo el tiempo aludido a su servicio, que la carga de la prueba se encontraba en cabeza de la demandada Bavaria S.A.

No siendo otras las razones de la apelación, se procederá a confirmar integralmente la sentencia recurrida. Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

Confirmar la sentencia de 13 de junio de 2018, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama. ¿ costas ¿? en esta instancia. Una vez ejecutoriada esta decisión, remítase el expediente al juzgado de origen.

Esta decisión queda notificada en estrados.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

Agotado de tal manera el objeto de la diligencia, se termina la misma, autorizándose el levantamiento de la respectiva acta.

Transcripción

Interrogatorio PARTE DEMANDANTE

James Humberto Flores

Representante legal de Mision Temporal Ltda

P. Dígame al despacho y cuál era la obra o labor determinada para la cual fue contratado el señor Javier Riaño Motta R la obra o labor contratada era con el fin que Misión Temporal cumplirá un contrato comercial de trabajadores en Misión con la empresa Bavaria, es así que se contrata para el servicio de ventas temporal. P. esa obra la labor determinada en el en el contrato que pues ustedes tienen conocimiento señalaba que la duración se daba o estaba determinada al tiempo en que estuviera en vigencia la oferta comercial suscrita entre el misión Temporal y Bavaria. R. si es así quedó estipulado en el contrato laboral pero no se puede dejar de lado que los trabajadores que son enviados en Misión y con base al numeral 3° del artículo 77 de la ley 50 del 90 su tiempo no puede exceder más allá de un año, es decir 6 meses prorrogables por 6 meses lo cual es ratificaron el decreto 4369- 2006 en su Artículo 6. P. si la duración del contrato y cómo lo señalamos anteriormente estaba supeditada o determinada por elaboración de la oferta comercial Cuáles fueron las causas de terminación del contrato del señor Javier Riaño Motta. R. Cuáles fueron las causas la terminación del contrato comercial con la empresa usuaria Bavaria. P. como usted señala que la terminación se dio por esa fecha pero en la terminación del contrato que le entregaron al Señor Javier año se señala que su estado de salud o satisfactorio y que la dura labor para la cual fue contratada ya pues finalizó en abril de ese año, si finalizo en abril de ese año, porque hasta mayo finales de mayo se le entrega esa terminación del contrato. R. Perdón su señoría muy respetuosamente solicito con la venia del juzgado cómo saber si me cabe la pregunta cómo se me dice Abril o mayo de ese año a que año hace referencia por favor con su Venia. P señoría en mayo del 2015 R. tal como usted lo dice el contrato laboral que se suscribió el señor Javier Riaño con Misión Temporal al inicio en abril del 2010 la finalización de él era ser enviado cómo trabajar en misión a la empresa usuaria Bavaria como trabajador temporal, resulta que pasado un mes después de iniciada la relación laboral el señor Javier de año tuvo un accidente de trabajo, fue catalogado como accidente de trabajo es como más o menos en mayo del 2010 sin la memoria no me falla fue que tuvo el accidente laboral así las cosas bajo el principio solidaridad establecido en el artículo 1 95 nuestra constitución política colombiana y con base al derecho irrenunciable a la seguridad social establecido en el artículo 49 de nuestra constitución política mi procurada no le termina el contrato laboral al Señor Javier Riaño, una vez transcurrido un año de su vínculo laboral o una vez finalizado el contrato comercial con la empresa clientes, insisto por el principio solidaridad y por el presunto fuero estabilidad laboral reforzada que tenía el trabajador al momento en que se finaliza el contrato comercial o al momento que transcurrieron los seis meses, en ese orden de ideas y cómo se ya en el precitado principio y al derecho renunciar de que habla la seguridad social, Misión Temporal una vez termina el contrato comercial que fue Aproximadamente en

el año 2012 lo reubica el trabajador en las instalaciones sede una administrativa que tenía la oficina acá en Duitama para que pudiese el trabajador seguir su proceso médico adelante y su recuperación fuera satisfactoria, en ese orden de ideas y como quiera que para el año 2015 o 2014 el señor Riaño Motta ya no tiene secuelas de su accidente laboral, tan es así que existe una carta de cierre de la Arl, tan es así que existe una PCL menor de 9.9 si la memoria no me falla, tan es así que asiste a un control médico con su EPS y no se evidencia secuelas, tan es así que en el examen médico de ingreso es satisfactorio como quiera que se haya superado su estado de salud especial y su presunta estabilidad reforzada y como quiera que el contrato comercial ya se había finalizado en el 2012, esa era la causa legal y objetiva para terminar el contrato laboral. P. Usted señala que el contrato comercial finalizó en el año 2012 pero en el año 2014 el señor Javier Riaño ingreso a laborar en las mismas condiciones a la empresa realizando los mismos recorridos por un tiempo, si la oferta comercial con Bavaria ya se había terminado en el 2012 porque en el 2014 ingresa nuevamente a cumplir las mismas funciones que inicialmente que él cumplió valga la redundancia cuando ingresó a trabajar. R. no tengo conocimiento en frente aserciones yo estuve verificando el expediente del trabajador y lo que evidencio en el expediente administrativo que reposan en los archivos de la empresa de que el contrato comercial si termino 2012 y allí fue donde se reubico en las instalaciones de la sede administrativa de visión temporal. P. Es decir que la empresa Misión Temporal no le consta que cuando el trabajador ya dejó de estar incapacitado en el 2014 inicialmente fue a laborar directamente para la empresa Bavaria cómo lo hizo inicialmente. R. Él nunca fue trabajador directamente de Bavaria, él fue trabajador de Misión Temporal Ltda y fue enviado en misión a la empresa usuaria Bavaria P. Para aclarar a ustedes no les consta que él fue reintegrado nuevamente a trabajar cumplió la misma función para la cual fue vinculado inicialmente que era ser vendedor moto o vendedor tienda a tienda al servicio de la empresa Bavaria. R. Si, el una vez supera su capacidad o supera sus incapacidades el vuelve a prestar los servicios que inicialmente fue contratado para los que inicialmente fue contratado. P. Si el trabajador ingresó a prestar estas funciones como lo hemos señalado porque fue reubicado en las oficinas de la oficina de Misión temporal ubicadas acá en el centro de Duitama. R. por las recomendaciones laborales que le emitieron, al le emitieron varias recomendaciones laborales y varias restricciones médicas, razón por la cual y en pro de salvaguardar su salud y se ubican las instalaciones de las oficinas de Duitama de Misión temporal. P. Desde el 8 de julio del 2014 a mayo del 2015 que fue el tiempo que él estuvo reubicado qué funciones cumplió o qué labores se le encomendaron al hacer a él con el fin de ejecutar esa reubicación, qué funciones cumplió en la oficina central de Misión temporal. R. las de apoyo administrativo en oficina, sacar copias, verificar documentos, básicamente eran oficina de oficina todo lo que tenía que ver en la oficina. P. Usted sabe que el señor Riaño nunca se le permitió el ingreso a de la oficina Misión Temporal ubicadas acá en Duitama. R. No creo que es cierto porque el prestaba los servicios en la oficina de Duitama en Misión Temporal. P. El trabajador nunca les presento a ustedes quejas o peticiones con respecto a la reubicación que se hizo y en la que nunca se le se le denegaron funciones y nunca se le permitió el ingreso, presente en algún momento inconformidad frente a ustedes o frente de la empresa Bavaria. R. Frente a Bavaria no me consta, es un tercero ajeno y frente a Misión Temporal presentó inconformidad por las por las labores que ejecutaba. P. Usted sabe le consta si el señor Edward Jiménez reemplazó al Señor desde Javier Riaño desde el 8 de julio del 2014 hasta la fecha en que terminó de trabajar en mayo

del 2015 en el cargo de vendedor moto temporal. R. desconozco Quién es el señor Edgar Jiménez. P. es decir que el señor Edgar Jiménez nunca fue trabajador de Misión Temporal R. No lo conozco porque no demandante en el presente proceso, no lo conozco no sabía si fue trabajador o no. P. En la contestación que ustedes hicieron de la demanda bueno preguntó a usted le consta si alguna persona reemplazó al Señor Javier Riaño desde la desde el 8 de julio del 2014 a mayo del 2015 en el cargo que él anteriormente ostentaba como vendedor moto. R. En el mismo cargo no me consta pero si existe un contrato comercial como empresa usuaria es la obligación de Misión temporal cumplir con el contrato comercial que se ponga con la empresa. P. es decir que entre la empresa Misión Temporal y Bavaria se suscribió una nueva oferta comercial de después del 2012. R. No, si hubiese existido, además sumemos que el señor Javier Riaño no podrías desarrollar las mismas funciones al que se contrató inicialmente por tus recomendaciones médicas y sus restricciones médicas que la hayan otorgado los galenos tratantes. P. el cargo de vendedor moto que ostentaba el señor Javier Riaño en algún fue suprimido. R. por Misión temporal sí señora en este momento no es un temporal no tiene ese cargo. P. en la fecha en que laboró el señor Javier Riaño hasta mayo del 2015 en algún momento fue suprimido u otras personas ejecutaron esas labores. R. No tengo presente, creo que otras personas ejecutaron esas labores. P. Si usted señala que el contrato comercial entre Bavaria y Misión Temporal fue hasta el año 2012 y señala que el cargo en el cual el cual ostentaba el señor nunca fue suprimido con qué base o con qué fundamento se señalaron que su obra la verdad ya finalizado. R. Claro porque el contrato que finalizó fue el contrato de comercial 00 del 2009, fue de ese contrato comercial que finalizó y fue ese contrato el comercial al que estaba atado el trabajador, pero no estaba pago ningún otro contrato comercial. P. pero usted señala que finalizó en el año 2012 y la terminación del contrato se dio en mayo del 2015. R. Así es. P. Usted sabe y tiene conocimiento del estado de salud en el que se encontraba el señor y los tratamientos médicos en los que se encuentra el señor Javier Riaño en el momento en que fue despedido. R. Bueno ahí hay una aseveración que no es cierta, en el presente caso no hubo ningún despido, hubo una terminación de contrato laboral por una causal legal y objetiva establecida y decantada en el Código Sustantivo del Trabajo, exactamente en el artículo 61 numeral 1° literal D cómo la terminación de la obra o labor para que había sido contratado el actor , ahora frente al estado de salud que su merced manifiesta él no tenía ningún tratamiento médico pendiente, no tenía recomendaciones vigentes, tan es así que la Arl emite una carta de cierre en donde manifiesta qué desde el 12 de mayo 2014 fue la última cita que asisten el trabajador con fisioterapia y por ende emita su carta de cierre. P. la empresa tenía conocimiento de correo electrónico que el demandante envió a la jefe de operaciones de la empresa Misión Temporal Natalia Rangel informando que sus terapias con psicología finalizaría el 19 de mayo y que queda a la espera de la valoración con el especialista en ortopedia el 26 de Mayo es decir un día después de que él fue despedido o que se le termina el contrato. R. Con la venia el juzgado del Señor Juez quisiera que se pusiera de presente el correo electrónico Por favor. P. Si se evidencia el correo donde se dice qué terminó la terapia física, correo del 18 de mayo. Me permito leerlo textualmente su señoría "la presente es para informarte que el día martes 19 de mayo tengo programadas la última terapia por parte de psicología 19 de mayo (el contrato termina el 25), ya que las terapias físicas terminaron la semana inmediatamente anterior, estoy en espera de la valoración el día 26 de mayo a las 4 de la tarde en la ciudad Duitama por parte de ortopedia, cualquier novedad me pondré en contacto por medio

de correo electrónico”, si este correo electrónico reposa en el expediente administrativo del trabajador, su señoría no sé si sea viable aportar un Documento de la ARL Colpatría, es un hecho sobreviniente el cual se solicitó Axa Colpatría que si nos podía por favor informar el caso del aquí accionante, esté servidor le envió un oficio a Axa Colpatría informándonos cuando había sido su último control con ellos y si aun había o persistía citas con ellos por acontecimiento de accidente laboral con base en la ley 776 de 2002 donde dice que la Arl siempre tiene la obligación de salvaguarda los derechos de un trabajador que se haya catalogado como accidente laboral en cualquier tiempo independientemente si está afiliado no, entonces señoría ya no sé si sea viable pero ten en cuenta que estos son 850 interrogatorio poderdante manifestó que debido a esa carta fue que se realizó el nuevo se puede retirar realizarla el despido bueno de lo mejor Precio del despacho en el centro de Toluca incorporar un documento de certificación No puede hacer J. dicen que en el de marzo 2012 finalizó el trabajo iniciar de Misión Temporal finalizo el contrato comercial y a partir de ese momento reubicaron al señor Javier Riaño en la empresa. R. En las oficinas de Duitama, en la parte administrativa. J. pero después de marzo de 2012 Javier Riaño volvió a las instalaciones de Bavaria a cumplir. R. a prestar el servicio porque el que se le había contratado inicialmente. J. y porque volvió. R. pues mirando que ya se había recuperado señor Juez. J. pero si el contrato comercial había terminado porque lo enviaremos otra vez. R. ah no cuando el contrato comercial el ya siguió trabajando en la parte administrativa de Misión Temporal Ltda después del año 2012. J: pero porque lo volvieron a enviar a Bavaria a realizar la misma función. R. No, señor juez el estuvo en las oficinas de Misión Temporal. J: Después 2012 Javier Riaño volvió a la empresa a prestar algún servicio. R. No, hasta donde tengo conocimiento señor juez y con base al expediente administrativo él se reubicó en las instalaciones de Misión Temporal Ltda que tienen acá en Duitama. J. Por eso es que pregunto Javier Riaño no volvió a la empresa Bavaria a prestar algún servicio. R. No, volvió como trabajador en Misión, no su señoría con base en lo que yo tengo acá en el expediente administrativo. J, no volvió a prestar ningún servicio en Bavaria. R. No en lo que tengo conocimiento no después de que termina ese contrato comercial. J. Entonces Javier estuvo realizando labores administrativas en Misión temporal del 2012 hasta el 2015 cuando se le terminó el contrato de trabajo. R. Sí, sí señor y se sostuvo el contrato y con base a la recomendaciones que él tenía.

Javier Riaño Motta
DEMANDANTE

J. desde marzo del 2012 fue reubicado en las instalaciones para cumplir funciones administrativas en Misión Temporal, es correcto esa aseveración. R, No señor J. Entonces que pasó usted después del 2012 volvió a prestar los servicios en misión en Bavaria. R para hacer claridad del tema el accidente fue exactamente el 18 mayo del 2010 el cual fueron incapacitando hasta abril del 2011, ahí a partir de abril del 2011 volví a ejercer el cargo de supernumerario con Bavaria y ordenado por misión temporal, supernumerario para tener Claridad es la persona que acompaña al vendedor. J. contésteme lo que le estoy preguntando, después del 2012 usted a donde fue a cumplir sus funciones. R. La reubicación su señoría no fue en el 2012 fue en el 2014, en julio del 2014 en las oficinas de Misión temporal de la ciudad de

Duitama. J. Después de julio de 2014 usted no volvió a la empresa Bavaria a cumplir ninguna función. R. exactamente doctor estuve en las oficina de Misión Temporal del 2014 de julio del 2014 J. y ahí estuvo desde julio de 2014 hasta mayo de 2015 cuando se le finaliza la relación laboral. J. Que funciones usted cumplió entre Julio de 2014 a mayo del 2015. R. no me asignaron funciones solamente debía cumplir mi horario de trabajo, ocho horas diarias. J. En donde cumplía esa jornada. R. Si señoría recibía indicaciones de la persona encargada de la oficina, me tenía que estar 8 horas en la sala de espera de la oficina. J. y eso aconteció de Julio de 2014 a mayo de 2015. J. Si su señoría y también cabe aclarar que los días sábados no había atención de las oficinas y me tocaba en la calle estar las 8 horas mientras que termina mi jornada laboral. J. Como así si no había trabajo en la oficina porque tenía que ir. R. me hacían ir su señoría de lunes a sábado.

Erick Gerardo Gómez Pineda.
Compañero de trabajo en Bavaria

J. Durante que época fue compañero de trabajo Javier Riaño R. del 2010 al 2011. J. Usted era contratado directamente con Bavaria o trabajador de Misión. R. Yo era contratado por Serdan. J. Usted no ha trabajado con Misión Temporal Limitada. R. si señor creo que Misión Temporal y Serdan. J. después del 2011 usted volvió a tener un contacto con Javier Riaño pues si nos veíamos seguido son lo mismo. J usted sabe cuándo dejó de trabajar Javier Riaño Motta con Misión Temporal. R. Exactamente no sé. J. No sabe cuándo dejó el de trabajar. R. No sé. J. No conoce los motivos por los cuales dejó de trabajar. J. No lo motivos no los sé.

P. Don Erick usted señala que fueron compañeros de trabajo en el 2010. 2011 a usted le consta que el señor Javier tuvo un accidente de trabajo en el año 2010. R. Si señora inclusive él ese día estaba conmigo cuando él se vino adelante porque tenía que ir a ingresar unos pedidos al sistema, eran como las 3 o 4 de la tarde que vino delante de mí. P. Don Erick cuando el señor Javier Riaño en el 2011 termino sus incapacidades el reingreso a trabajar a Misión Temporal o a Bavaria, le consta. R. Si, el reingreso nuevamente a trabajar. P. Cuéntenos todo eso R. el ingreso como supernumerario ese es un puesto que es el que hace los reemplazos de las personas que están incapacitadas, vacaciones y todo eso, uno tiene como tal una ruta fija si no que es el que hace los reemplazos en las diferentes zonas Duitama. Paipa, Sogamoso. P. Esas rutas que el hacía era para vender productos de Misión Temporal, productos de otra empresa como cervezas y maltas. P. en el año 2011 cuando usted dice que el ingreso a trabajar nuevamente que usted estaba todavía laborando en la empresa Bavaria a el quien le daba las órdenes al Señor Javier Riaño. R. En ese tiempo nuestra supervisión se llamaba Jaime Oswaldo Carvajal, es el un funcionario de Bavaria, él es contratado por Bavaria. P. Usted le consta si el cargo ocupó inicialmente el señor Javier Riaño de vendedor moto es lo mismo que supernumerario Cuál es la diferencia o es lo mismo. R. No es lo mismo supernumerario usted no tiene puesto fijo, nunca va a tener la misma ruta, entonces si uno tiene ruta todos los días va hacer la misma ruta como supernumerario. P. Ropa o dotación usaba el señor Javier Riaño cuando reingreso a trabajar. R. La dotación que no daban era pantalón azul con un logo que decía Bavaria, una camisa blanca y una chaqueta roja con logos de Bavaria y de Serdán. P. Usted sabe si el cargo que ostentaba el señor Javier Riaño como vendedor moto en algún momento fue suprimido. R. No; cuando él se

accidentó entro a trabajar al otro día, pues nos tocaba hacer la ruta, la hizo el señor Luis Javier Chaparro quien fue el que entro a remplazar y se quedó con esa ruta o zona. P. A usted le consta o sabe si en el año 2015 cuando fue despedido el señor Javier Riaño ese cargo aún existía o si alguien lo estaba ejecutando. R. Si claro es ruta todavía existía pero no puedo segura que vendedor el tomo porque se cambia muy seguido de personal, por cualquier motivo lo van sacando a uno.

Demandando.

P. Manifiéstele a este despacho cuanto tiempo duro incapacitado el Señor Javier. R. No estoy muy seguro de la incapacidad. P. Si no está seguro porque le consta todos los hechos que ha narrado en las preguntas hechas por la apoderada de la parte demandante. R. porque yo seguí trabajando ahí en la empresa, pero no recuerdo exactamente cuánto tiempo duró incapacitado. J. haga claridad porque se está confundiendo, usted cuando o durante qué tiempo trabajo en la empresa Bavaria. R. yo trabajaba en la zona de Tunja pero me trasladaron a Duitama, aquí trabaje desde mayo, abril del 2010 a mayo del 2011 más o menos aproximadamente. J. y no volvió a trabajar con la empresa, ni con Misión Temporal R. No, no trabajé más. P. entonces el abogado le está preguntando porque le constan todos los hechos unos hechos posteriores a 2011 si ya no trabajaba con la empresa ni era compañero de trabajo de Javier Riaño. R. porque como yo hice muchos amigos en Bavaria yo seguí hablando con ellos a ver si de pronto me daban la oportunidad de volver a trabajar porque el personal me dijo que de pronto podía seguir trabajando ahí. P. las rutas las hacían compartidas o no .R. No las rutas por ejemplo el día lunes tenía una ruta establecida, el día martes otra y así sucesivamente hasta el sábado, cada vendedor tenía su ruta, yo tenía una parte de Paipa y otra de Sotaquira, una parte de lo que era veredas. P. entonces qué momento usted se encontraba con Javier Riaño. R. ya final de ruta más o menos sobre las 4 o 5 de la tarde todos los días, porque uno por ruta tenía un tiempo establecido para visitar el cliente, la ruta de todos casi siempre terminada a esa hora. P. a que contrato comercial estaba atado su contrato o sea a que contrato estaba atado su servicio. R. Indefinido.

Apoderado Bavaria

P. Aclárele por favor al despacho si usted suscribió un contrato directamente con Misión Temporal, un contrato de trabajo. R. Con Serdán. P. Por cuanto tiempo era el contrato que usted suscribió por un año. P. Venia fraccionado o era un año corrido- R- Inicialmente cuando yo inicie, yo inicie en la zona de Tunja, pero después me hicieron un cambio para Duitama y ahí el contrato fue de un año, yo hice mi contrato de un año, ese siempre es corrido pero luego el jefe no me lo siguió. P. A usted le consta con razón a Javier Riaño Motta con que empresa suscribió el contrato. R. Pues inicialmente el inició entramos con Serdán. P. No me refiero directamente al demandante. R. A él pues con Serdán. P. y que clase de contrato suscribió con él y porque periodo o porque tiempo lo suscribió. R. Así exactamente no sé qué tipo de contrato suscribió, creo que todos entramos por el mismo o sea por un año. P. Usted sabe o le consta si la empresa con la cual suscribió el contrato el demandante era una empresa de servicios temporales o qué clase de empresa era. R. Si, era una empresa temporal. P. Usted sabe cuánto tiempo estuvo activo el demandante en sus labores, activo me refiero trabajando para Misión Temporal. R. después o antes del accidente.

P. antes del accidente. R. uyy no sé exactamente, como yo venía trasladado de Tunja no sé exactamente porque cuando yo llegue a esa zona él ya estaba trabajando ahí, él ya tenía esa ruta. P. usted sabe en qué fecha le ocurrió el accidente al demandante. P. Eso fue como en mayo porque cuando paso yo llevaba poco tiempo acá, inclusive él estaba conmigo, si no que creo que el supervisor lo llamó porque tenía que ingresar un pedido. P. De acuerdo su respuesta anterior aclárele al despacho el supervisor de que empresa era. R. El supervisor se llama Jaime Carvajal y es directo de Bavaria. P. el llamo al demandante. R. Si el llamo para registrar unos pedidos o para arreglar algo que había quedado mal porque estábamos los dos hablando y se fue para Bavaria. P. El demandante tenía algún supervisor de temporal .R. El único jefe directo que nos mandaba era Jaime Carvajal. P. Que paso el día del accidente. R. El hizo su ruta común y corriente, trabajamos y ya nos encontramos y hablamos dos tres cosas ahí y él se vino y me dijo chao me tengo que ir a Bavaria y le dije bueno, al rato me vine y donde estaba el accidente vi la moto y varios carros de Bavaria y ahí fue que me entere que se había accidentado. P. usted sabe el demandante hasta cuando estuvo trabajando en Misión Temporal. R. No, no sé. P. Usted sabe si Misión Temporal le pagaba salarios, prestaciones sociales y acreencias laborales al demandante. R. Serdán en ese tiempo era Serdán, P. la empresa Serdán le entraba dotaciones l demandante, usted sabe o le consta. R. a él no se a mi si me entregaba, teníamos el mismo uniforme sí.

Representante legal Bavaria.
Daniel Isaías Santana Lozada

P. Doctor cuéntele al despacho hasta que fecha estuvo vigente la oferta comercial entre Bavaria s.a y misión Temporal Ltda. R. recuerdo que fue creo que hasta marzo de 2012. P. en el contrato de trabajo que fue suscrito con el demandante se señalaba que el término de la duración de la obra o labor estaba determinada por el tiempo en que tuviera vigencia esta oferta comercial., usted sabe porque en el año 2012 se dio por terminado de igual forma el contrato del señor Javier Riaño Motta. R. Lo que pasa es que Javier Riaño Motta no es trabajador de Bavaria, de hecho con las pruebas que obran en el plenario parece un contrato de obra o labor determinada con la empresa misión Temporal y pues yo no le podría decir puntualmente porque el demandante no ha permanecido puntualmente a la nómina de Bavaria sino directamente la empresa misión Temporal. P. Si el señor como se ha venido diciendo era un trabajador en Misión y precisamente para aclarar la pregunta el contrato la labor que le iba a ejecutar Bavaria debía saber o dar también al orden para que se terminara el contrato toda vez que su contrato iba solamente hasta la fecha en que estuviera vigente esta oferta comercial que ustedes mismos suscribieron con misión Temporal. R. lo que sucede es que en esos contratos comerciales no queda digamos una cláusula que obligue al contratista en este caso misión Temporal a tener el contrato o que Bavaria pueda incidir en el tiempo de duración de una relación laboral directamente entre misión temporal y sus trabajadores porque eso hace parte del acuerdo de voluntades de ellos, si el contrato lo dice en esos términos en mi opinión y respetuosamente lo que yo le puedo decir es que eso hace parte del acuerdo de voluntades suscrito directamente entre misión temporal y el demandante. P. cuando el trabajador fue reintegrado que funciones cumplía en el reintegro que se dio una vez el supero las incapacidades. R. No sé por qué le reitero el demandante no es trabajador de Bavaria y evidentemente quien debe haberlo reintegrado, reubicado o

reintegrado es su empleador que era misión Temporal. De las piezas procesales del expediente incluso lo que entiendo y se observa es una sola relación laboral directamente del demandante con su empleador en este caso misión Temporal. P. Si a lo largo del proceso en el caso de demanda lo señaló ahorita el testigo le refirió a usted que el supervisor era el señor Jaime Carvajal que era trabajador directo de Bavaria, si él era supervisor, la persona que estaba encargada de darles las rutas, todas las ordenes y que trabajaba directamente para Bavaria como usted no puede señalar que no tiene conocimiento que funciones cumplió el demandante en el momento que fue reingresado una vez fue superadas las incapacidades médicas. R. pues en primer lugar porque el supervisor al que aduce el testigo en su declaración anterior no estaba autorizado para darle instrucciones a nadie, le voy a comentar como se manejan esta clase de contratos en Bavaria en el conocimiento que yo tengo, se manejan estos locales comerciales y algunos de operación logística y cada operador y cada contratista lleva sus supervisores y su personal porque las empresas actúan con completa autonomía administrativa y financiera, el contratista no es un "apéndice" de Bavaria, el contratista cumple unas funciones específicas de acuerdo con el objeto de contrato, yo lo que pienso es que es probable que la persona que fue mencionada es probable que el haya dado alguna instrucción o alguna orientación pero así mismo se lo digo una instrucción o una orientación no generaría subordinación jurídica de hecho lo que le digo es que el material probatorio apunta necesariamente es a que el demandante era trabajador directo pero de misión Temporal y pues por eso le tengo que aclarar cómo se manejan y como es que se manejan todos los contratos tanto comerciales y de operación logística que se realiza en el marco de la ley. P. Usted sabe porque el trabajador fue reubicado únicamente hasta el 8 de julio de 2014 en las oficinas de la empresa misión Temporal. R. No tengo conocimiento pero presumo que es precisamente por la relación laboral que unía al demandante con la empresa y pues fue reubicado en las instalaciones del empresa misión Temporal. P. a usted le contra o tiene conocimiento si

J. Que le consta a usted acerca de la de desvinculación de Javier Riaño Motta Cuando estuvo trabajando con Misión Temporal limitada y Bavaria S.A. R. Yo trabajaba que ahí en el edificio Mazda él guarda de seguridad en Julio 2014 y en mayo de 2015 no lo volví, en los de los últimos del 2015 yo no lo volví a ver más. J. a usted le costa es que usted trabajaba como guardia de seguridad donde. R. ahí en el en el edificio Mazda, aquí adelantico no más. J. el edificio Mazda. R, Sí señor J. y que paso, usted trabajaba ahí, un día yo estaba ahí cuando él llegó ahí y se sentó ahí en la entrada de las oficina entonces me acuso curiosidad y le dije que a quien buscaba o a quien necesitaba y él me manifestó que Él trabajaba con Serdán, que él había tenido un accidente en una moto. J. y a usted le consta la vinculación del Javier Riaño Motta. R. No, el manifestó que la había tenido un accidente en una moto y que lo habían mandado para la oficina a cumplir horario ahí. J. y que le costa, desde cuándo estuvo cumpliendo horario de la oficina. R. el llegaba a las 8 de la mañana. J. desde cuándo, desde que año. R. desde el año 2014, Julio 2014. R. y eso tuvo hasta el 2015 según usted. R. 15 de mayo 2015 no lo volví a ver más. J. usted en cumplimiento de sus funciones como guarda de seguridad de maxi porterías. R. veía todos los días al señor Javier Riaño. R. Él llegaba todos los días a las 8 de la mañana

a cumplir horario. J. y que hacia el señor Javier Riaño .R. Él se la pasaba sentado ahí en la calle frente al edificio Mazda.

P. Usted sabe si Javier Riaño cumplía en esas oficinas. R. si, si señora él llegaba a las 8 de la mañana a las 12 del día se iba y llegaba a las 2:00 de la tarde y salía a las 6 de la tarde. P. Usted sabe qué funciones cumplía el señor Javier allá. R. Nada él no hacía

J. O sea que el Señor Javier no hacía. R. nada, o sea ahí el no hacía nada. P. En alguno momento usted vio que le entregaran objetos de computado, hojas, carpetas, esferos. R. Nada, nada. Él no tenía nada de esos elementos. P. usted señala que el señor se hacía ahí en las sillitas porque el señor Javier no ingresa a la oficina como tal. R. No, no podía ingresar no sé qué inconvenientes habían ahí, un día me manifestó que no podía subir escaleras que como había tenido una lesión en la parte de la rodilla entonces no podía subir escaleras ni bajar escaleras pero el permanecía era ahí afuera. P. pero usted sabe porque él no ingresaba. R. Él se pasaba todo el tiempo ahí afuera. P. y usted en algún momento tuvo contacto con alguien de esa oficina. R. un día la chica que trabajaba ahí me dijo que al no lo podía dejar entrar porque como ella tenía que estar haciendo vueltas en el centro entonces no puede estar en la oficina qué él tenía que estar sentado ahí sin hacer nada. P. Don Pedro usted sabe si el señor Javier iba todos los días, de lunes a domingo de lunes a viernes. R. él trabajaba de lunes a sábado, el sábado también llegaba a trabajar a las 8 de la mañana a hasta mediodía a las 2:00 P. y los días sábados de igual forma no cumplía ninguna función. R. Nada, nada, nada ni tenía computador, no tenía ningún elemento de trabajo ahí. J. Cómo era las instalaciones donde Él trabajaba, era en el primer piso, en el segundo piso. R. segundo piso señor Entonces el señor decía que es que él no podía ingresar porque tenía que subir escaleras, quien hacía esa manifestación. R. Él me dijo un día que él no fue a subir al segundo piso. J. Quien le dijo eso. P. Él me dijo. J. quien es el por favor. R. el Señor. J. usted conoce a Javier Riaño. R. Don Javier Riaño, él estuvo casi durante un año estuvo ahí. J. A bajo en el primer piso. R. Si. Y le manifestaba que no podía subir al segundo piso porque tocaba subir las escaleras. R. Si por el accidente del pie. Y la oficina era en el segundo piso, entonces un día le dije que entrara acá a la sala de espera del mismo edificio entonces el siempre resultaba ahí donde yo trabajaba en la misma silla que espera en la misma portería. P. usted señalo inicialmente el señor se hacía en la entradita en las en las sillas el señor nunca subía al segundo piso a la oficina, el entraba o no entraba a la oficina explíquele al despacho. R. El subió unas varias veces arriba y siempre estaba sentado en las sillas de la entrada pero no la oficina, a él no lo dejan entrar a hacer ningún trabajo allá. J. a ver quién no lo dejaba entrar Ingresar a las oficinas la señorita que trabajaba y usted la vio impidiéndole el ingreso al Señor usted lo vio. R. J. Entonces porqué hace esa afirmación. R. es que ya ella la muchacha me dijo a mí que ella no podía dejarlo ingresar a la oficina porque ella no permanecía ahí tanto tiempo porque ella permanecía haciendo vueltas en el centro. J. entonces que la Señorita cuando salía cerraba las oficinas. R. Si y el que haya sentado ahí afuera en el pasillo.

Apoderado parte Demandante Misión Temporal.

P. casualidad sabe cuánto tiempo duró el señor Javier cuanto tiempo incapacitado. R. Yo dure más o menos un año trabajando ahí en esa oficina. P. D acuerdo con su respuesta anterior donde manifestaba que él no hacía nada porque le consta. R.

Porque yo nunca lo vi con ningún computador, ni con un libro, nada de eso. P. Usted en algún momento entro en las oficinas de Misión Temporal. R. No porque como es en el segundo piso el trabajo mío era en el primer piso trabajando.

Apoderado Bavaria S.A.

P. Usted hablo del accidente usted vio el accidente o como se enteró del accidente. R. Él fue quien me conto que tuvo un accidente. P. Usted laboraba en el mismo edificio. R. Si. P. Cuál es el nombre de la señorita que le decía que no lo puede dejar solo a aclárele pues eso al juzgado. R (Consuelo. P. Usted sabe le consta que hacía la señora Consuelo en Serdán o en Misión Temporal. R. Era la Secretaria. P. Usted venía al demandante vestido con qué ropa. R. Con su uniforme. R. que decía el uniforme sí lo recuerda. R. una camisa blanca con las franjas azules con un sellito de Bavaria y un sellito de Serdán. J. Usted era guardia donde quedaban las instalaciones de Serdán. R. Si señor J. ósea usted estaba en el primer piso donde quedan las oficinas de Serdán. R. Si señor Estaba en la portería J. en ese mismo edificio era las instalaciones de Serdán que quedan en el segundo piso. R. Si señor. P. Usted dijo que usted nunca había subido al segundo piso. R. pero a hablar con ella no, solo hablaba con ella cuando le entregaba la correspondencia subía a mirar que no estuviera nadie haciendo males. P. Usted en la época vio a demandante trabajar ahí en Serdán puede precisar los años. R. Yo lo distinguí en julio de 2014 el ligo ahí y en el 2015 en mayo pues ya para los últimos no lo volví a ver más. P. En la época en que usted conoció al demandante entre Julio de 2014 y mayo del 2015 precísele al juzgado si en ese edificio donde funciona las instalaciones de Serdán funcionaba alguna otra oficina distinta .R. Sí, ahí funciona un consultorio odontológico, está la oficina de foto prima y está una oficina de una psicóloga. P. alguna otra empresa además de esas funciona ahí. R. No señor P. en ese edificio. R. en el segundo piso cuatro oficinas y en el primero solo una de odontología. P. No hay ninguna otra empresa ahí en ese edificio funcionando. R. No. J. En el primer piso hay una oficina diferente a la de odontología. R. No, en el segundo piso está la de odontología, la de Serdán, Foto prisma y la oficina de una Psicóloga no hay más. J. Y en el primer piso, R, hay dos consultorios odontológicos no más. P. Pero me refiero a la época en que usted conoció al demandante. R. Si señor

P. Todas esas oficinas existen aún ahí. R. No hay ninguna otra compañía ahí funcionando ni nada. R. No señor. R. Nunca ha funcionado ninguna otra empresa ahí. R. No señor. J. Ese edificio que usted dice es el edificio Mazda. R. Sí señor. J. Donde queda. R. Carrera 15, no recuerdo la dirección .J. Usted cuanto tiempo estuvo trabajando ahí J. Yo dure dos años y cuatro meses ahí. J. Y no sabe la dirección de donde estuvo trabajando dos años y cuatro meses. R. No, su señoría,

Jorge Antonio Meza Torres.

Exempleado de Misión Temporal

J. Usted a instaurado alguna acción de tutela o la inicio en contra de Misión temporal o en contra de Bavaria. R. Contra Bavaria, tengo un proceso con Serdán en Bogotá creo que ven curso el proceso. J. Pero no tiene ninguna acción de tutela, tiene es un proceso ordinario. R. Correcto. J. Fuera de eso una tutela. R. Si. J. Y contra quien presento la Tutela. R. Contra Coca-Cola J. y eso hace cuanto fue. R. eso fue hace 5 años. J. Y en esa tutela fueron vinculados quienes Coca Cola y Misión Temporal R. Coca-Cola y Serdán. J. le preguntó al apoderado Serdán es el mismo Misión Temporal. APD. Si señor juez Serdán es

el holding, es holding que agrupa dos empresas su señoría, agrupa Serdán que es la empresa de Outsourcing o contratista independiente como lo señala el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y Misión Temporal Ltda. qué es la empresa que contrata trabajadores en Misión con base la ley 50 de 90. J. Usted conoce al Señor Javier Riaño Motta y porque lo conoce. R. eso fue como para julio del año 2014 J. Entonces lo conoció en julio de 2014. R. Si J. Antes no lo conoció R. No antes no nos distinguíamos. J. entonces como usted lo conocía fue dice que en julio de 2014 en qué condiciones lo conoció Y porque lo conoció. R. Yo a él lo distinguí en la oficina de Cerdán en Duitama porque yo tenía que reclamar un cheque de nómina a esa oficina y ahí fue donde lo distinguí. J. Entonces usted lo conoció porque tenía que pasar a la oficina de Serdán a reclamar un cheque. R. y que lo vio haciendo, que hacia Javier Riaño Motta. R. yo el primer día que lo vi únicamente lo vi ahí en la sala de espera de ahí la oficina, ahí como un hold y hay unas sillas como en especia de sala de espera y ahí me lo encontré con el yo ni siquiera sabía que él, yo únicamente iba a la oficina a hacer mi diligencia y el estaba ahí. J: Cuantas veces lo vio ahí en esa oficina, lo vio en la oficina de Serdán. R. No, en la oficina no afuera en una sala de espera que había ahí como hay varias oficina, consultorios odontológicos y eso entonces ahí lo vi en la sala esa de espera. J. Cuántas veces lo vio ahí. R. yo iba cada 15 días a reclamar el cheque y cuando cada vez que iba ahí estaba más o menos por un año durante un año. J. y usted sabe por qué situación él estaba ahí en ese de esa sala de esperas. R. si, él me comentó que había tenido un accidente con una motocicleta. J por lo le comentó del accidente. R. Si nos pusimos a hablar del tema, llegamos a la relación laboral, de que donde trabajaba y pues entonces pues se dio el tema y me comentó, nos contamos nuestros problemas más que todo eso. J. Entonces usted dice que lo vio en esa sala de espera cada 15 días que iba. R. Sí, yo iba cada 15 días a recoger el cheque y ahí estaba el. J Le consta hasta cuándo Javier estuvo en esa circunstancia, en esa situación de estar en esa oficina que usted dice de estar en la oficina de espera. R. Pues la verdad no quién, que no que ahí lo habían mandado que presentarse ahí pero n o tenía conocimiento más quede que porque estaba ahí o no. J no le consta ni quien lo había contratado, ni qué tipo de labores cumplía, ni donde las cumplida. R lo último que ya después hable con él fue que él trabajaba en Bavaria. J. eso es lo que le comentó Javier pro no le conste a usted. R. Yo nunca lo vi, yo lo vi allá en la oficina en la sala de espera de resto no.

Parte demandante.

P. Hasta qué fecha vio al señor Javier Riaño en la sala de esperas. R. yo lo vi más porque después a mí me despidieron de donde trabajaba y no volví más allá a la oficina ya no tenía por qué ir más a allá. P. En qué fecha específicamente o menos como en el transcurso de un año Específicamente. R. eso fue como para agosto o algo así. J. Agosto de que año. R. Del 2016.

Demandante Misión Temporal

P. Usted manifiesta que iba a las oficinas, usted lo encontró fuera de las instalaciones de es decir dónde me encontraba en la calle. R. Pues yo en la calle no lo vi en una especie de sala de espera donde hay como cuatro consultorios. P. para acceder a la oficina tenia qué usar las escaleras. R. Si hay una escalera porque es en un segundo piso Pues ahí. P. Usted sabe cuánto duró incapacitado el señor Javier. R. No, no tengo conocimiento.

Demandante Bavaria.

Usted sabe que empresas o que oficinas funcionaban en el edificio o en el lugar donde usted veía al señor Javier Riaño Motta. R. pues ahí hay un consultorio odontológico en esa época no pues yo creo que ahorita está ahí y había otra oficina, son como tres oficinas que hay otro consultorio donde atiende un doctor y eso permanece cerrado. P. que más funciona hay en el primer piso. R. ah en el primer piso hay es consultorios odontológicos y en el segundo piso esta la oficina Serdán y hay otro consultorio odontológico y hay otro que la verdad no se quien atienda ahí. P. ese edificio no tiene ascensor o solo tiene escaleras. R. Solo las escaleras.

Interrogatorio.

P. Dígame al despacho si es cierto si o no que usted celebró contrato de trabajo con la empresa Misión Temporal Ltda. en caso afirmativo cuénteles al despacho la fecha de inicio de dicho contrato. R. Doctor buenas tardes Sí señor yo realice un contrato de trabajo con la empresa Misión Temporal el 16 de abril del 2010. P. de acuerdo con su respuesta anterior aclárele al despacho hasta qué época estuvo R. Si señor estuvo vigente hasta el 28 de mayo del 2015. P. Aclárele al juzgado porque razón se terminó el contrato de trabajo entre usted y Misión Temporal. R. me pasaron una carta por término unilateral del contrato. P. De acuerdo con sus respuestas anteriores aclárele al despacho cuál era su salario devengado en la época en que estuvo vinculado comisión temporal, cuánto le pagaba pues mensualmente misión temporal. R. el último el último contrato se realizó mensual por un salario de \$1'236.000, fuera de comisiones pero como no estaba ejerciendo comisiones esas era el salario neto \$1'236.000. P. Dígame al despacho y si además del salario Y qué otras emolumentos o concepto laboral y le pagaba Misión Temporal. R. sí doctor cuando yo tenía ruta de vendedor te a té se ganaban unas comisiones que oscilaban entre \$600.000 a \$900.000 mensuales. P. de acuerdo con su respuesta anterior quien le pagaba esas comisiones. R. las comisiones las daba Bavaria, se las estipulaba a misión temporal. P. el salario quien se lo pagaba. R. El salario me lo pagaba Misión Temporal. P. y las comisiones. R. las comisiones se las cumplía a Bavaria y se las estipulaba a Misión Temporal con orden de Bavaria. P. y usted dice que Bavaria de pagaba comisiones a usted. R. porque los productos que yo vendía eran de Bavaria y si yo cumplía pongo un ejemplo de su señoría, si yo cumplía en Pony Malta Bavaria le manifestaba que yo hice un cumplimiento del 80 al 100% y Dependiendo el cumplimiento Bavaria le estipulaba qué porcentaje de salario de bonificación me tendrían que dar. P. cuando se terminó su relación laboral que empresa le pago las prestaciones sociales y demás acreencias sé que usted tuviera derecho. R. Misión Temporal doctor. P. Usted recuerda que suma de dinero le pagó al momento de la terminación de la relación laboral. R. la liquidación no me acuerdo en este momento. P. usted durante su relación laboral con misión Temporal usted a qué fondo de pensiones estaba afiliado. R. Porvenir. P. a Qué entidad promotora de salud estaba afiliado. R. en ese entonces era que ahoritica se llama Medimax Pero antes era Saludcoop. P. Cuando les hicieron las afiliaciones a la seguridad social cuando se las hizo usted escogió el fondo de pensiones y la EPS también. R. Si señor cómo le comunicó a usted y a

quién le comunicó que usted quería afiliarse allí. P cuando se realiza el contrato trabajo se acerca uno a las oficinas de Serdán ahí le hacen firmar el contrato y le dicen a que Arl y a que caja compensación en el caso de Boyacá pues es comfaboy, entonces uno la escoge. P. usted le manifestó a quien. R. En ese momento fue a la señora Angélica Caicedo. P. Y Angélica Caicedo con quien trabajaba. R. con Misión Temporal Serdán. P. a que Arl o en esa época Arp lo tenía afiliado. R. Colpatria. P. Y cómo le pagaba el salario Misión Temporal. R Quincenal P. Aclaró la pregunta le daban mediante cheque, le hacían consignación, transferencia electrónica cómo le pagaban. R. me hacían pago quincenal a una cuenta bancaria. P. pago quincenal a una cuenta bancaria. J. Voy a hacer una pregunta adicional que es cómo se llamaba la secretaria de Misión Temporal para el 2014. R. para el 2014 Consuelo Plazas. J. Como era la oficina de Serdán y en el edificio donde quedan las instalaciones de Serdán o Misión temporal. R. Sí su señoría tenía dos escritorios un baño, tenía servicio telefónico normal. J. pero era una sola oficina R. era una sola oficina con dos escritorios su señoría. J. y un baño R. sí señor J. y ahí estaba la señorita Consuelo Plazas. R sí señor. J. Y cada vez que Consuelo tenía que salir de la oficina permanecía abierta o quedaba con quién. R. cuando ella tenía que salir por asuntos de la empresa la oficina permanecerá cerrada. P. y en ese tiempo 2014 al 2015 de usted permanece ahí en la sala de espera como lo dijo un testigo. R. Sí su señoría ahí en el afuera en la sala de espera. P. y esa sala espera queda en el primer piso. P. en el segundo piso.

Antecedentes

Javier Riaño Motta a través de apoderado judicial presentó demanda ordinaria laboral en contra de las sociedades Misión Temporal Ltda. y Bavaria S.A para que pruebe el trámite de un proceso ordinario laboral de primera instancia se reconozca En las siguientes pretensiones.

Primero: Declarar que entre el demandante Javier Riaño Motta y los demandados Bavaria S.A y solidariamente con misión temporal Ltda. Si existe una relación laboral regida por un contrato de trabajo realidad a término indefinido con extremos del 16 de abril de 2010 hasta el 25 de mayo de 2015 el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de los empleadores.

Segundo: Declarar que el despido efectuado al trabajador el 25 de mayo de 2015 es ilegal e ineficaz y por tanto ordenar el reintegro y reubicación a un puesto de trabajo conforme a su estado de salud.

Tercero: Condenar a los demandados a pagar desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro de los salarios dejados de percibir, la prima de servicios, las cesantías, los intereses a las cesantías, las vacaciones y los aporte a la seguridad social en pensiones, la indemnización contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 2017 y subsidiariamente la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, señaló que fue vinculado para trabajar en Bavaria S.A el 16 de abril de 2010 por medio de un contrato de trabajo por obra o labor contratada a través de intermediaria Misión Temporal pero que la duración del contrato nunca estuvo sujeta al cumplimiento de la obra o de la labor sino supeditado a la vigencia de la oferta mercantil suscrito entre las demandas. Afirmó que se desempeñó como

vendedor moto temporal para la empresa Bavaria S.A. quién utilizó los elementos proporcionados por dicha empresa para desarrollar la posición en los cuales durante toda la relación laboral recibiendo órdenes directas del supervisor de ventas de Bavaria El señor Jaime Eduardo Carbajal cumpliendo un horario de lunes a sábado de 7 a.m. a 6 p.m. la cual le era asignada por Bavaria S.A devengando como salario básico la suma 1'236.337 durante toda la relación laboral, que el 18 de mayo de 2010 sufrió un accidente laboral recibiendo incapacidades hasta el día 20 de abril de 2011, que en virtud del mismo la ARL Colpatria le entregó a la empresa intermediaria las recomendaciones en procura de reubicarlo laboralmente por su grave estado de salud, que luego de finalizadas las incapacidades se reincorporó a Bavaria y continúa prestando los servicios en el mismo cargo y con las mismas condiciones, que fue incapacitado por 20 días en febrero de 2012 por una intervención quirúrgica y calificado el 16 de mayo de 2013 por la junta Regional de calificación de invalidez con una pérdida de capacidad laboral del 9.90% cuyo origen fue el accidente laboral ocurrido el 20 de abril del 2010, aseguró que el 17 de diciembre de 2013 y el 13 de enero de 2014 presentó peticiones a la empresa demandada relacionadas con la reubicación laboral y el acoso laboral sufrido las cuales no fueron resueltas, que el 3 de julio de 2014 el médico ortopedista recomendó que el trabajador debía realizar labores sedentarias por lo que del 8 de julio de 2014 lo reubican en la agencia de la demandada Misión Temporal Ltda. sin darle función alguna o sitio de trabajo, que el 23 de mayo de 2015 fue diagnosticado con ansiedad y depresión y el 25 de mayo de 2015 la empresa demandada misión temporal Ltda. dio por terminada la relación laboral afirmando que la condición de salud del trabajador se había superado satisfactoriamente y que la labor para la cual había sido contratado había finalizado, afirmando finalmente que para esa fecha las demandadas tenían pleno conocimiento del estado de salud física y mental del demandante así como de la investigación que se estaba adelantando ante el Ministerio de Trabajo , la demandada admisión temporal Ltda. Dijo que el demandante fue reubicado laboralmente en sus en las oficinas de la agencia Misión Temporal Ltda. Desde el 8 de julio de 2014 y aceptó la pérdida la capacidad laboral del demandante en el 9.90%, la demanda Bavaria se afirmó que el actor no es ni ha sido trabajador suyo.

Trámite procesal:

El 18 de mayo de 2017 se admitió la demanda, el 13 de febrero de 2018 se llevó a cabo la audiencia del artículo 77 del código procesal del trabajo y el día de hoy se practicaron las pruebas y se escucharon las alegaciones de las partes, el apoderado de la demandada misión temporal Ltda. Propuso las excepciones de mérito en existencia del contrato de trabajo improcedencia de indemnización por despido sin justa causa cobro de lo no habido buena fe y la genérica o innominada y Bavaria S.A las de inexistencia de las obligaciones reclamadas, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia del contrato de trabajo y falta de legitimación en la causa por pasiva.

Presupuesto procesales:

Se emite un pronunciamiento de fondo porque hay demanda en forma, existe legitimación en la causa por activa y pasiva, las partes tiene capacidad para comparecer al proceso toda vez que lo hicieron a través de apoderado judicial y este despacho es competente sin que exista nulidades.

Problemas jurídicos:

Primero: si entre el demandante y Bavaria S.A y solidariamente con Misión Temporal Ltda. cómo empleadoras existió un contrato de trabajo realidad a término indefinido

con extremos del 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015 y cuál fue la causa de terminación del mismo.

Segundo: si hay lugar a declarar que el despido del trabajador demandante es ineficaz e ilegal Y por consiguiente si éste es reintegrado a un puesto de trabajo con mejores condiciones al que desempeñaba con el pago de los salarios dejados de percibir las cesantías, los intereses a las cesantías, la prima de servicios, las vacaciones, los aportes a la seguridad social en pensiones y la indemnización del artículo 26 de la ley 361 del 97.

Terceros: de manera subsidiaria el lugar a condenar a las demandas al pago de la indemnización consagra en el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo.

Argumentación jurídica: En artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo señala los elementos del contrato de trabajo, la actividad personal del trabajador realizada por sí mismo, la continuada subordinación o dependencia al trabajo respecto al empleador que facultad éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento en cuanto al modo tiempo cantidad de trabajo e imponerle reglamentos la cual debe mantenerse por todo el tiempo duración del contrato y un salario como retribución del servicio. En el presente proceso no existe discusión alguna en cuanto que entre Misión Temporal y el demandante existió un contrato de trabajo que inició el 16 de abril de 2010 y finalizó el 25 de mayo de 2015 para prestar sus servicios como trabajador en misión en Bavaria S.A. cumpliendo las funciones de vendedor Moto tem que tuvo un accidente de trabajo el 18 de mayo de 2010 que le generó una incapacidad de 70 días y perdió a la capacidad laboral del 9.90%, que fue reubicado en la oficina de la agencia de Misión temporal de Duitama desde el 8 de julio de 2014, toda vez que la demandada Misión Temporal aceptó y se declararon probados los hechos 1-2-3 4-5-8-17 -18-23-24-30 y 45, conforme igualmente se resolvió en la audiencia celebrada el 13 de febrero de 2018 en la fijación de litigio, ahora para establecer si existe relación laboral con la demandada Bavaria S.A. el inciso segundo del artículo 53 de la constitución política establece el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales el cual hace eco igualmente el alto tribunal en lo constitucional en la sentencia T 029 de 2016 en la que se dijo “Este tribunal ha reconocido que al margen de la forma en que los individuos que pactan la prestación de un servicio personal convengan designar el contrato es una estructura factual de la relación entre los sujetos que lo que determina la verdadera naturaleza del vínculo cierto” por lo anterior le incumbe al funcionario judicial examinar en cada evento la manera cómo se ejecutó la relación de conformidad con los hechos señalados y posteriormente confrontarla con los documentos suscritos por las partes y en caso de existir divergencia conforme a los lineamientos constitucionales y jurisprudenciales esbozados con anterioridad darle primacía de la realidad sobre las formas fijas por las partes, para ello el juez de evaluar la forma en que se prestó el servicio y no las formalidades del contrato celebrado entre las mismas, advirtiendo que esta teoría se parte del principio protector del trabajo humano subordinado cuya aplicación al curso viene desde antes de la Constitución de 1991.

Pues bien conforme al primer problema jurídico planteado por el despacho se rememora que el autor pretender con su demanda que la relación laboral sea reconocida igualmente con Bavaria S.A y solidariamente con misión Temporal Ltda. Por lo cual se debe entrar a estudiar tal situación en el siguiente sendero:

Obra prueba documental fehaciente en el plenario del contrato de trabajo suscrito entre el trabajador Javier Riaño Motta y la entidad misión Temporal Ltda. Folio 259, 260, 337, 338 y 653, la cual conforme al certificado de existencia y representación legal obrantes al folio 38 y siguientes tiene como objeto social "la contratación de servicios de terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrolladas por personas naturales contratadas directamente con esta empresa", ahora de la lectura integral del contrato de trabajo antes reseñado puede extraerse que la cláusula 13ra el mismo determina que la duración de la labor estará determinada a la vigencia de la oferta mercantil OSMT 009-09 suscrita entre misión Temporal Ltda. He invocar una justa causa para que el contrato de trabajo suscrito por el demandante sea terminado por parte de misión Temporal y en la cláusula 20 y sus dos primeros párrafos se insta al trabajador y guardar la reserva y debida confidencialidad respecto de la información y documentación propiedad de Bavaria S.A a la cual tiene acceso en el desarrollo de sus actividades, por lo anterior y teniendo en cuenta el objeto social de la empresa Misión Temporal y el contenido del contrato de trabajo entre esta y el demandante es claro que este último fue contratado para prestar servicios a favor de Bavaria S.A en la modalidad de trabajador en misión ya que así el contrato de trabajo señale que se vincula al trabajador por la obra o labor contratada dicha suscripción contractual sucumbe ante la naturaleza de la entidad contratante anteriormente señalada, pues bien debe decirse que dicha modalidad contractual se encuentra regulada por el artículo 77 de la ley 50 de 90 en el cual establece que artículo 77 "los usuarios de las empresas de los servicios temporales solo podrán contratar con estas en los siguientes casos. Primero cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 de Código Sustantivo del Trabajo. Segundo: Cuando se requiere remplazar el personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. Tercero. Para atender incrementos en la producción, ventas de productos o mercancías en los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios prorrogables hasta por 6 meses más". Adicionalmente el artículo 13 del decreto 24 de 1998 modificado por el artículo 2 de 503 del mismo año introdujo un párrafo el cual señala que "Si cumplido el plazo de 6 meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la necesidad originario de servicio específico objeto de contrato subsiste la empresa usuaria esta no podrá prorrogar la vigencia del contrato ni la misma con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio", de acuerdo al compendio normativo citado las empresas de servicios temporales ST podrán contratar por el término de 6 meses prorrogables por otros 6 meses más sin ningún motivo la empresa usuaria puede extender dicho término a través de la modificación y constitución de contratos con la otra St. Estudiado el caso en concreto cuanta que de acuerdo con la certificación obrante a folio 33 del plenario se hace constar que el actor laboro sin solución de continuidad del 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015 no obstante lo anterior es necesario señalar que el demandante aseguro dentro del interrogatorio absuelto en la presente audiencia que la reubicación laboral por parte de Misión temporal fue a partir del 8 de julio de 2014 y por lo que así igualmente se aceptó el hecho 30 que esa reubicación por parte Misión Temporal se efectuó en esa fecha 8 de julio de 2014, afirmando que después de esa fecha no volvió a trabajar con Bavaria S.A. y que debía cumplir horario las oficinas de la demandada Misión Temporal Ltda. Ubicadas en la ciudad de Duitama lo anterior fue corroborado por el testigo Pedro Pablo Sarmiento Estupiñan y quien aseguró que era vigilante del edificio en el cual

Misión Temporal Ltda. Tenía las oficinas administrativas y que desde julio del año 2014 hasta mayo de 2015 vio al actor cumpliendo horario a la entrada del edificio donde quedan las oficinas de la demandada Misión Temporal en una sala de espera aseveración que al unísono esbozo el testigo Jorge Antonio Meza Torres, lo cual le costa que de julio de 2014 hasta mayo de 2015 el demandante estuvo cumpliendo horario a las afueras de las instalaciones de la demandada Misión Temporal Ltda.

De acuerdo a lo anterior es claro que él ex trabajador demandante laboró por un lapso superior a un año, que es el término tiempo máximo del que legalmente puede perdurar el tiempo de la prestación de los servicios a empresas usuarias de personal en Misión por parte de la EST, lo anterior conforme ha sido recientemente señalado por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 912 – 2018, radicación 55028 del 13 de marzo de 2018. magistrado ponente Carlos Arturo Guarín Jurado quién advirtió “lo último porque no obstante que los artículos 71 a 94 de la ley 50 al 90 y el decreto 4369 de 2006 autorizan la creación de las llamadas empresas de servicios temporales con el fin de contratar a riesgo propio trabajadores en Misión que son enviados por sus usuarias para ejecutar en forma subordinada las labores contratadas por un término de seis meses prorrogable únicamente por otros 6 meses presupuestos que evidentemente no se cumplieron en el caso”, ahora es menester advertir que en virtud del desconocimiento del término anteriormente citado la sala laboral de la Corte Suprema ha desarrollado la situación acontecida en casos de similares advirtiendo claramente que sin importar la existencia o no de autorización legal de la EST para operar en tal condición se genera una consecuencia ante el incumplimiento del término señalado en el artículo 77 de la ley 50 del 90 y es que las mismas pasan a ser intermediaria solidariamente responsables y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadera empleadora para ilustrar lo anterior es menester recordar la conclusión a la que llegó la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia al estudiar caso al estudiar caso de similares características al que acá se dirime señalando en la sentencia de SL 297-2018, radicación 52 206 del 21 de febrero de 2018, magistrado ponente Martín Emilio Beltrán Quintero que “en ese orden de ideas para la sala es evidente la equivocación garrafal que cometió el tribunal al no haberse percatado de la existencia de un contrato de trabajo realidad sin solución de continuidad desde el 9 de noviembre de 2000 hasta el 6 de agosto de 2013 en el que por desatender sé el límite de temporalidad consagrado en la ley para los trabajadores en Misión 6 meses por prorrogables por 6 meses más así que la demandada principal en este caso Proactiva Oriente s a s p se convierta en la verdadera empleadora del actor y las ST condenadas en simples intermediarios, posición que fue recientemente reiterada por la misma corporación en sentencia de SL 1692 - 2018 radicación número 55 646 del 11 de abril de 2018 Magistrado Ponente Ana María Muñoz Segura quién dijo “lo primero que debe recordarse y es que frente al tema han sido múltiples la sentencia por esta sala en las que se ha estudiado la restricción de numeral 3° del artículo 77 de la ley 50 del 90 pues no pueden las empresas usuarias prorrogar un contrato por un término superior a 12 meses o celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de un servicio todo es que se desvirtúa completamente la temporalidad del mismo advirtiéndose por el contrario la su necesidad permanente convirtiéndose así el usuario en un verdadero empleador, en efecto contrario al alcance que el tribunal dio en su sentencia a la normativa citada cumplido el plazo legal de 6 meses más la prórroga que autoriza el parágrafo del artículo 13 del decreto

24 de 1998 el banco usuario no podía prorrogar el contrato inicial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación del servicio a cargo de la demandante pues al exceder los precisos términos de temporalidad establecidos por el legislador socavó la legalidad y la legitimidad de esta forma de vinculación laboral de aquella desvirtuando se en su verdadero y directo empleador, de acuerdo a lo anterior tenemos que de acuerdo lotería tenemos que en el caso concreto la contratación del señor Javier Riaño

Motta no debía superar el 15 de abril del 2011 cosa que evidentemente no ocurrió y como quiera que luego de la valoración y análisis de las pruebas aportadas y practicadas en la presente audiencia se llegó a la conclusión de que él ex trabajador fue contratado por la empresa Misión Temporal Ltda. para prestar los servicios en la empresa Bavaria S.A lo cual se prolongó hasta el 7 de julio de 2014 está llamada a responder en calidad de verdadera empleadora del actor, no obstante como quiera que con la manifestación del demandante lo aceptado en el hecho 30 Y de lo que dijeron los Testigos pero Pablo Sarmiento Estupiñan y Jorge Antonio Meza Torres es claro que el desempeño de funciones en calidad de trabajador en Misión para la empresa Bavaria S.A sólo tuvo lugar hasta el 7 de julio de 2014 por cuanto a partir del 8 de julio del mismo año el actor fue reubicado en las oficinas administrativas de la demandada Misión Temporal Ltda. y no prestando sus servicios personales en favor o en misión de la empresa usuaria Bavaria S.A, de manera que la luz de los planteamientos jurisprudenciales citados se concluye que el señor Javier Riaño Motta fue contratado por la empresa Misión Temporal Ltda. para prestar un servicio personal y subordinado para la empresa usuaria Bavaria S.A hasta el 7 de julio de 2014 y como quiera que dicha contratación superó el término el tiempo máximo contenido del artículo 77 de la ley 50-90 se genera una consecuencia judicial te señalada consistente en que Misión Temporal Ltda. se convierte en intermediarias solidariamente responsable mientras que la empresa usuaria esto es Bavaria S.A adquirir la calidad de verdadera empleadora respecto al trabajador demandante Javier Riaño Motta por lo que se dirá que se encuentra debidamente probado quelato prestó un servicio personal y subordinado a favor de la empresa demandada Bavaria S.A desde el 16 de abril de 2010 al 7 de julio de 2014 como quiera que a partir del 8 de julio de 2014 la prestación del servicio por parte del señor Riaño Mota sin solución de continuidad fue directamente y a favor de la demandada Misión Temporal quién solo en este caso fungió como empleadora desde el 8 de julio de 2014 al 25 de mayo de 2015.

Ahora como las pretensiones de la demanda se centran iban dirigidas a que se declaré ineficaz e ilegales despido que objetó el demandante el 25 de mayo de 2015 por su condición de estabilidad laboral reforzada que alega el demandante se debe analizar Cuál es la responsabilidad de su empleador que como lo dijimos para esta fecha era únicamente Misión Temporal Ltda. Y no Bavaria S.A así las cosas se lograron establecer que el actor estuvo vinculado contractualmente con la demandada Misión Temporal Ltda. Sin solución de continuidad desde el 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015 en concordancia con lo sé señaló que anteriormente fecha en la cual conforme a la documental obrante al folio 35 del expediente fue terminada de manera unilateral por parte de dicha entidad aduciendo que la labor por la cual fue contratado el actor finalizó, frente a lo anterior se rememora que según lo consagrado en el artículo 23 superior se estableció que lo que realmente unió contractualmente al demandante con la demanda Misión Temporal Ltda. Fue contrato de trabajo a término indefinido y teniendo en cuenta que la demanda Misión Temporal tenía

conocimiento acerca de dicha vinculación toda vez que procedió a reubicar al demandante

para que prestara sus servicios personales y subordinados a su favor en las oficinas administrativas de la ciudad de Duitama y aunado a ello la causal invocada acerca de que la terminación de la relación laboral se da por cuánto ha finalizado la labor para la cual fue contratado sucumbe ante la realidad de la vinculación contractual la que se probó conforme al artículo 47 del código sustantivo del trabajo fue a término indefinido de manera tal que el despacho dirá que la terminación de la relación laboral aconteció de manera unilateral y sin justa causa por parte de la última empleadora porque es del 8 de julio de 2014 al 25 de mayo de 2015 el trabajador no tenía ninguna vinculación con alguna empresa como trabajador en Misión ya que se dijo que a partir de la primera fecha fue reubicado en las oficinas de la empresa Misión Temporal a cumplir labores administrativas que fue aceptado por esta demandada otra cosa es que no le asignaron funciones y como lo dijeron los Testigos permaneció todo ese tiempo en la sala de espera de esa entidad sin cumplir función alguna, entonces no se puede hablar que durante este lapso había un contrato con la empresa usuaria y que se había finalizado la labor contratada y en ese orden no se podía terminar la relación laboral por la causal que se le invocó, en conclusión en virtud del artículo 53 constitucional se dirá que entre el demandante Javier Riaño Motta y la demandada Bavaria S.A y solidariamente con Misión temporal existió un contrato realidad entre el 16 de abril de 2010 y el 7 de julio de 2014 que continuó sin solución de continuidad sólo respecto de la demandada Misión Temporal Ltda. entre el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 mediante una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la entidad empleadora, a si las cosas para resolver el segundo problema jurídico planteado es imperioso advertir que la parte actora solicita declarar que el despido del trabajador ese legal es ilegal e ineficaz y por tanto hay lugar al reintegro del trabajador y al pago de las prestaciones y acreencias laborales generadas desde la fecha del despido hasta la hasta la reinstalación en el cargo correspondiente advirtiendo que conforme lo ha señalado la sala laboral de la Corte Suprema justicia en sentencia SL 1747 2018 radicado 54 181 del 21 de marzo de 2018, Magistrado ponente Ana María Muñoz Segura “el reintegro es equivalente a volver las cosas al Estado que se encontraban ante el despido lo que apareja el pago de los salarios y prestaciones sociales compatibles con aquel dejado de percibir ante la no solución de continuidad del vínculo laboral” ahora para efecto de ordenar el reintegro de un trabajador injustamente despedido se han fijado criterios claros y precisos para su procedencia ya que tal figura no es de libre aplicabilidad por lo que el despacho debe poner de presente lo establecido por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 16 14 2018, radicación 56883 del 16 de mayo de 2018, magistrado ponente Dolly Amparo Casaguan Viota quien señaló “pues bien la garantía de estabilidad prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 protege a las personas en condición de discapacidad para que no puedan ser despedida por razón de su limitación, para que proceda tal protección tal y como ya ha tenido oportunidad la sala de manifestarlo es necesario que el trabajador cuente al momento del despido por lo menos con una discapacidad superior al 15% de pérdida de la capacidad laboral y que el empleador conozca de tal situación sobre los distintos grados de severidad de la discapacidad la sala en la sentencia Corte Suprema de Justicia sala laboral 5168 de 2017 señaló que debe acudirse al artículo séptimo del decreto 2463 de 2001 que contempla los parámetros así: discapacidad moderada es aquella en la que la pérdida

de la capacidad la entre el 15 y el 25%, severa la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y profunda cuando el grado de invalidez supera el 50% cierre “, pues bien de acuerdo al caso bajo estudio es claro que el actor sufrió un accidente laboral el día 18 de mayo de 2010 conforme puede observarse al folio 308 en el que la ARP Colpatría en forma que la calificación de origen y perdía la capacidad laboral del ex trabajador demandante señalando que el evento fue un accidente de trabajo aunado a ello a folio 234 y 235 obra el dictamen de la junta Regional de calificación de invalidez de Boyacá en el cual se consigna como porcentaje de perdió la capacidad laboral del 9.90% con fecha de estructuración el 15 de diciembre de 2012 con base en lo anterior y de acuerdo al precedente jurisprudencial citado debe decirse que el actor no probó que la pérdida de su capacidad laboral fuera superior al 15% requisito indispensable para que pueda ser cobijado por la estabilidad ocupacional reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 del 97 1997 ahora el despacho no desconoce que el actor efectivamente tuvo un accidente de origen laboral que le ocasiona problemas físicos tratados durante los años subsiguientes a dicha contingencia no obstante no debe perderse de vista que la sola limitación física del trabajador o la ocurrencia del accidente laboral no lo hace acreedor de la protección pretendida nótese que la posición de la línea jurisprudencial de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia sala laboral es uniforme y diáfana al supeditar dicho reconocimiento a la pérdida de la capacidad laboral en los términos señalados en la providencia señalada, es decir como mínimo deberá acreditarse que su disminución de la capacidad laboral se encuentra catalogada como modera que debe oscilar entre el 15 y el 25% y en el caso del señor Javier Riaño Motta su pérdida sólo equivale al 9.90% se advierte igualmente que en el plenario obra abundante material probatorio que da cuenta de todos los pormenores que le ocasionó al actor el accidente ocurrido, pueden verse sus controles su evolución y todas las prescripciones médicas que tuvieron lugar con ocasión del mismo, sin embargo se reitera que todo ello no es suficiente para predicar la estabilidad ocupacional reforzada que conlleve al reintegro a su puesto de trabajo con el consecuente pago de la indemnización y las prestaciones dejadas de percibir pues ella se predicen en trabajadores disminuidos en por lo menos en un 15% de su capacidad laboral lo que en el presente caso no ha acontecido y no se probó, ahora es necesario señalar que a este respecto la Corte Constitucional ha señalado un criterio diferente a la línea jurisprudencial

de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en virtud de la sentencia de unificación Su 049 de 2017 en la cual el esquema referido a la estabilidad ocupacional reforzada adquiere una connotación más amplia y garantista que busca evitar la aplicación discriminatoria de la protección contenida en la ley 361 de 1997, así lo dijo “ no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido cuando la corte encontró en la sentencia C 824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso entrar a determinar ni el tipo de limitación que se parezcan y el grado o nivel de dicha limitación cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la ley 361 de 1997 ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías no obstante al mismo tiempo se levanta una barrera o también objetiva de acceso para quienes teniendo una pérdida de capacidad relevante no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca o pareciendo una pérdida inferior

a la estipulada en los reglamentos experimenten también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud la concepción amplia del universo de destinatario del artículo 26 de la ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas sólo como objetos Y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente”, de acuerdo a lo anterior para el despacho es clara la intención de la Corte Constitucional de ampliar de manera considerable el aspecto bajo el cual se debe aplicar la estabilidad ocupacional reformada teniendo en cuenta entre otro aspecto que la no se encuentre calificada o que la persona no se encuentra calificada con pérdida de capacidad laboral o que estando lo no supere el mínimo establecido por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia para ser beneficiario de la misma es bastante y sus derechos podrían estar siendo desconocidos, ahora la corte advierte que para efecto de determinar las personas a las cuales se les puede aplicar la estabilidad ocupacional proporcionada reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 se debe tener en cuenta que la citada ley no define cuáles son las características de una discapacidad moderada, severa y profunda por cuanto esta tarea se llevó a cabo por medio del decreto reglamentario 2463 de 2001 adicionalmente la Corte estudio la constitución del artículo primero del Art 361 97 por medio de la cual se acusaron los vocablos severas y profundas por cuanto al criterio el demandante se escurría a quienes estaban en situación de discapacidad calificadas como leves y moderadas, una vez más clarifica la corte del alcance entre interactivo que deba darse a la ley 361 del 2017 en todo su contexto toda vez que no puede limitarse la aplicación de las mismas concretamente el del artículo 26 a las personas que se encuentren previamente calificadas y que aunado a ello su porcentaje de pérdida de capacidad laboral debe estar en un mínimo establecido contrario al anterior la aplicación debe entenderse en el contexto lo suficientemente amplio para ganar analizar la particular situación de cada trabajador y la afectación cualitativa que puede sufrir como consecuencia de un accidente que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares sin que medie para ello aspectos y mediciones cuantitativas que escapen a la realidad fáctica que determina la vulnerabilidad del trabajador en su entorno. el señor Javier Riaño Motta tampoco podía ser cobijado por la estabilidad ocupacional reforzada en el entendido que la corte señala claramente de que por lo menos se deberá probar que la situación física del trabajador es de tal carácter que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares y que ello sea determinante para que se finalice la relación laboral situación que no se avizora en el presente caso nótese que las historia clínica obrante a folio 129-132 y 148 fechadas 9 de marzo, 18 de marzo y 13 de marzo de 2015 respectivamente no señalan que el actor se encuentre disminuido físicamente o que presente una situación física que le impida realizar las labores para las cuales fue contratado, aunado a ello y el concepto emitido por la fisioterapeuta que milita folio 325 del plenario señala que el colaborador puede realizar la tarea y por el contrario no advierte que no pueda hacer lo que su estado de salud física o mental no le permita hacerlo, ahora al folio 164 obra copia de la historia clínica expedida el 26 de mayo de 2015 esto es un día después de la terminación de la relación laboral y en la cual el médico especialista en ortopedia refiere una limitación funcional sin más indicaciones o indicios de que el estado físico del actor fuese de tal gravedad que lo haga acreedor de la protección por estabilidad ocupacional reforzada, además al folio 91 del plenario como observación médica

dentro de la historia clínica de Axa Colpatria se señala que la fractura sufrida por el actor se encuentra con evolución adecuada y más adelante al folio 93 se advierte que el actor presenta una nueva dolencia denominada tendinitis de pata de ganso la cual no aplica como secuela del accidente laboral sufrido por el demandante por lo que analizar dichas documentales es evidente que para la fecha de terminación de la relación laboral el actor no se encontraba impedido o disminuido sustancialmente para desempeñar las funciones para las cuales fue contratado, de manera que ante la valoración anteriormente efectuada para este despacho es claro que el actor tampoco puede ser objeto de protección especial teniendo en cuenta la posición asumida por la corte constitucional en la sentencia de unificación y de SU 049 de 2017 ya que tampoco logró probar que estuviesen pedido sustancialmente para el desempeño de sus funciones o que estuviera incapacitado médicamente y que esa circunstancia fue determinante y considerada por el actor para terminar su relación laboral pues aquí es claro que la vinculación del trabajador como trabajo de Misión había finalizado en la empresa usuaria desde el 7 de julio de 2014 como en párrafos precedentes se dijo y que la relación continúa sin solución de continuidad desde el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 fecha en la cual se le terminó la relación por parte de la empleadora Misión Temporal Ltda. invocando una justa causa pero que la causal que invoca el empleador más de 10 meses después para terminar la relación fue esa, otra cosa es que no se enmarque en una justa causa para terminar el vínculo de estirpe laboral, por lo expuesto las pretensiones 3,4,6,1,a 6,7 y 7 no tiene vocación de prosperidad y por lo tanto serán negadas, finalmente para dar solución al tercer problema jurídico como quiera que de manera subsidiaria se solicitó condenar a la entidad demandada la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo e advierte que al estudiar la forma de terminación de la relación laboral se probó que la misma acaeció de la manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora por lo cual es procedente condenar a Misión Temporal como última empleadora la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo por la terminación de la relación laboral en forma unilateral y sin justa causa la cual se liquidara así:

Se dijo que el demandante elaboró un total de 5 años un mes y 10 días para un total de 1800 días laborados, por lo que se tiene la indemnización que señala artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo por el primer año 30 días de salario, por los siguientes cuatro años un total de 80 días de salario Y por la fracción 2.10 de salario total de días por concepto de indemnización 112.2 días de salario; salario devengado para el año 2015 \$1'236.337, total indemnización conforme al artículo 64 \$4'623.900 así las cosas atendiendo resultado del proceso conforme al artículo 365 inciso primero numerales 1, 2 y 8 del Código General del Proceso habrá lugar a condena en costas a cargo de la de la demandada Misión Temporal Ltda. y a favor del demandante todo es que fue vencida en el proceso y están acreditadas las costas en que ocurrió el demandante, como agencias en derecho se fija la suma de \$300.000 de conformidad con el artículo 5º numeral 1 del acuerdo No PSA 16-10 554 del Consejo Superior de la Judicatura cuya liquidación será una vez ejecutoriada sentencia en concordancia con el artículo 366 del Código General del Proceso de igual forma se condenara en costas a cargo el demandante y a favor de la entidad demandada Bavaria S.A quedando como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente por cuanto hubo controversia y fue absuelto de las pretensiones del demandante por el resultados del proceso se declaran no probar las excepciones de mérito propuestas

por la entidad demandada Misión Temporal y probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada Bavaria S.A denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas y sin que haya lugar a efectuar manifestación sobre las demás veces.

Decisión.

Resuelve:

Primero: declarar que entre el demandante Javier Riaño Motta y la demandada Bavaria S.A y solidariamente con Misión Temporal existe un contrato de trabajo realidad entre el 16 de abril de 2010 y el 8 de julio de 2014 que continuó sin solución de continuidad sólo respecto de la demandada Misión Temporal Ltda desde el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 mediante una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la entidad empleadora cómo quedó advertido en el acápite respectivo de esta sentencia.

Segundo: declarar no aprobadas las excepciones propuestas por la demandada misión Temporal Ltda. y declarar probada la excepción propuesta por la demandada Bavaria S.A denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas sin que haya lugar efectuar manifestación sobre las demás conforme se indicó en la parte motiva de esta determinación.

Tercero: condenar a la demandada misión temporal Ltda a pagar al demandante Javier Riaño Motta la suma de \$4'623.900 por concepto de la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa de conformidad con el artículo 64 literal a numeral segundo del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuarto: negar las demás pretensiones de la demanda frente a la entidad demandada Misión Temporal Ltda. Por lo señalado en la parte motiva.

Quinto: absolver a la entidad demandada Bavaria S.A de las pretensiones incoadas en la demanda.

Sexto: condenar en costas a cargo de la demandada Misión Temporal Ltda. y a favor del demandante Javier Riaño Motta fijando como agencias en derecho a la suma de \$300.000 conforme se señaló en el acápite pertinente y condenar en costas a cargo del demandante y a favor de la demandada Bavaria S.A fijando como agencias en derecho a un salario mínimo legal mensual vigente conforme a lo señalado.

Demandante

Presentó recurso de apelación argumentado en los siguientes términos

1. Frente al hecho de que se haya declarado la relación laboral entre el trabajador y la empresa Bavaria S.A. únicamente hasta el 7 de julio del 2014 toda vez que pues Pese a que el trabajador en esa fecha fue reubicado para laborar en las oficinas de la empresa Serdán no podemos dar por hecho que en ese momento se terminó o finalizó la relación laboral con la empresa que de acuerdo con la primacía de la realidad pasó de ser empresa usuaria a empresa empleadora toda vez que pues él no podía afectar se las condiciones

de trabajo y el contrato laboral y contrato realidad que ya se había establecido desde el año 2010 hasta el 2014 con la empresa Bavaria S.A, puesto que el hecho de que la empresa Bavaria S.A y la empresa Misión Temporal Ltda. hayan tomado la decisión de reubicarlo en las oficinas del centro por las condiciones de salud en las que se encontraba el demandante no quiere decir que en ese momento haya sido la empresa Bavaria S.A. haya dejado de ser su empleadora pues que como consta y con la prueba documental aportada y por el testimonio dado por el señor Pedro quién era la persona encargada de la vigilancia del edificio el señor Javier Riaño iba a cumplir su horario y el mismo señaló que el señor Javier Riaño utilizaba la dotación que lo identificaba también como trabajador de Bavaria ahora bien si él hubiese dejado de ser de trabajador de Bavaria no tendría por qué ni la empresa Serdán le entregaría de dotación ni le permitiría Ingresar a esas instalaciones portando el uniforme de Bavaria por el contrario lo que hicieron esas dos empresas en contra el demandante fue acostarlo Y de lo cual enfrenta la dotación acabo de señalar obra también a folio 236 y 237 en donde consta que el trabajador iba laborar a esa oficina con la dotación que siempre utilizaba ya se las empresas lo que quisieron fue aburrir al trabajador no brindándole una reubicación óptima si no por el contrario haciéndole cumplir un horario de trabajo de 8 horas diarias sin asignarle funciones es cosa totalmente diferente pero no puede desconocerse que la relación laboral con Bavaria S.A se dio hasta el día 25 de mayo desde el 2015 fecha en la cual se dio por terminada la relación laboral.

2. Segundo punto apelación pues encuentro que como apoderada de la parte demandante que no estoy de acuerdo con lo señalado por el despacho en el entendido de decir que el trabajador no gozaba al momento de terminar la relación laboral de la estabilidad laboral reforzada por cuanto si gozaba de esa estabilidad ya que el señor Javier Riaño de manera permanente estaban tratamientos médicos con físico en fisioterapia, con psicología y como bien lo señaló el señor Juez el 23 de mayo también fue diagnosticado con ansiedad y depresión por psicología por precisamente la presión laboral a la cual fue sometido por parte de Bavaria y de la empresa Misión Temporal Ltda. es amplio pues la prueba documental respecto a la situación de salud que tenía al momento de terminar el contrato laboral el demandante, así como pues ya había sido calificado como bien lo indicó el despacho y cómo se señaló anteriormente en el correo electrónico que el envío a la jefe de operaciones Angélica él se encontraba finalizando unos tratamientos el 19 de mayo y está a la espera de valoración el 26 de Mayo es decir el día después en que él fue el que él fue despedido aunado a ello el 23 de mayo fue diagnosticado con depresión y ansiedad después me puso puedo decir tampoco que no goza de estabilidad laboral reforzada porque el momento del despido el señor Javier Riaño si estaba enfermo física y mentalmente tal como lo acabo de señalar a aunado a ello la Corte Constitucional en la sentencia de unificación que señalo el despacho y en sentencia T 447 de 2013 señala que en ninguna actuación del empleador se torna ineficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente en suma cuando se comprueba que el empleador despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad situación que se evidencia a través de factores que afectan la salud, bienestar

físico, mental o fisiológico, sobra decir que la situación de salud tanto física como mental del trabajador no era óptima en el momento que fue despedido, al contrario el no solamente estaba sufriendo por las consecuencias que le dejaron las lesiones fructos del accidente laboral, si no también estaba viendo las consecuencias psicológicas incluso psiquiátricas por todo el acoso que sufrió por partes de estas empresas por la situación de ansiedad y depresión que le genero la situación laboral la cual fue sometido por las mismas por casi un año, de igual forma señala la honorable Corte Constitucional que es ineficaz cuando no se solicita la autorización de la oficina de trabajo que aplica en este caso y de igual forma el empleador conociendo la condición de discapacidad del empleado hecho que se encuentra probado por cualquier medio de convicción, ellos tenían pleno conocimiento del mismo y que no lograra desvirtuar la presunción del despido discriminatorio hecho que no se dio tampoco entonces tengo 4 presupuesto para que se torne ineficaz el despido el cual fue unilateral y discriminatorio que efectuaron las empresas demandadas. Solicito se sirva atender los argumentos señalados y se condenen a las empresas empleadoras a todas y cada una de las pretensiones que se pidieron con la demanda y que prima el principio de la realidad del trabajador y la situación de debilidad y la situación de salud física en la cual él se encontraba a lo largo de los años en la vigencia de la relación laboral así como en el momento de la relación laboral.

Apoderado de Misión Temporal:

Interpone recurso de apelación respecto al pago de indemnización por despido justo en los siguientes términos:

En el proceso se encontró debidamente demostrado que la empresa Bavariag y Misión Temporal celebraron fue un contrato comercial OSMT 00909 para la duración de una obra o labor determinada entre mi representada y el señor Javier Riaño Motta el día 16 de abril de 2010 se suscribió fue el contrato para que apoyara en unas labores determinadas y en su cláusula tercera se estableció que este contrato es por un término indispensable para realizar las obras o labores indicadas en la parte inicial del mismo contrato, en consideración a la naturaleza jurídica del empleador a la vigencia de la vigencia comercial ya mencionada aquellos que modifiquen sustituyan los documentos comerciales suscritos por la empresa Misión Temporal y Bavaria S.A , igualmente es claro que las obras y labores indicadas en la parte inicial del mismo contrato, en consideración a la naturaleza jurídica del empleador al a vigencia de la oferta comercial ya mencionada aquellos que modifique o sustituya los documentos comerciales por la empresa Misión Temporal igualmente que el contrato celebrado entre la demandada que represento y el demandante fue la terminación de la otra contenida en el contrato OSMT 00909 - D98 no se puede alegar que el despido fue sin justa causa y en consecuencia no puede prosperar la pretensión de pago de indemnización prevista artículo 64, toda vez que si hubo una justa causa para su despido es decir que termino la labor o la obra por la que inicialmente fue contratado el señor, igualmente es de iniciarle porque fue despedido apenas el 25 de mayo de 2015 toda vez que la Arl Colpatria informó el día 20 que se había decretado el cierre individual del caso que tenía el señor razón por la cual se procedió a realizar el despectivo despido porque había la justa causa, porque no se había despedido

debido a que se estaba esperando se decretara el cierre de esa situación creería yo que en los anteriores términos interpongo el recurso.

Apoderado de Bavaria

pertinente Me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia que acaba de proferir el despacho en todo lo ve favorable a los intereses de mi representada y debo precisar que si bien es cierto el juzgado no ha condenado a Bavaria a ninguna Perdón la redundancia condena de orden económico y me apartó la decisión Del juzgado en cuanto a que declaró que el demandante ha sido trabajador de mi representada entre el 16 de abril de 2010 y el 7 de julio del año 2014 y me apartó por las siguientes razones: en primer lugar porque no ha sido objeto de discusión que el demandante sufrió un accidente de trabajo o pues tuvo un accidente el día 18 de mayo del año 2010 es decir como un mes y poco más de 10 días cuando el demandante tuvo un suceso que le ocurrió dice la demanda el hecho 17 en cumplimiento de sus funciones, significa lo anterior que el demandante laboró como trabajador en Misión para mí acogida por un mes y 8 días, comparto la decisión del juzgado y la deducción la consideración del despacho en cuanto a que el demandante fue un trabajador en misión en las instalaciones o no en las instalaciones fue un trabajador en misión de la empresa misión temporal limitada y evidentemente verificando lo que ha dicho el legislador y lo que ha desarrollado la jurisprudencia nacional en lo que tiene que ver con los trabajadores en Misión pues ciertamente existe un plazo máximo para esos contratos o para esas vinculaciones de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en Misión que es por un período máximo de 6 meses prorrogable por otro por otro 6 meses pero de cara esa disposición es que precisamente estimo que juzgado se equivoca en su aplicación porque lo que ha quedado acreditado es que el demandante laboró un mes y 8 días como trabajador en misión de Bavaria no que fue trabajador de Bavaria a través del principio de la primacía de la realidad es del 16 de abril del 2010 hasta el 7 de Julio de 2014 y estimo que el juzgado se equivoca por varias razones porque aunque no está en discusión la fecha en que el trabajador entre a laboral para Misión Temporal en primer lugar nótese que hubo una interrupción de la prestación del servicio que deviene del infortunio que tuvo el demandante con su accidente de trabajo y las pruebas documentales, las historias clínicas, las incapacidades que reposan en el expediente dan cuenta que el demandante estaba incapacitado luego el demandante no presto el servicio para mi acudida como trabajadora en Misión porque ahí surge una figura sui generis y es que reitero el infortunio del demandante en su accidente de trabajo no le permite continuar prestándole el servicio a Bavaria como trabajador en misión y eso no está en discusión por evidentemente las pruebas obran en el expediente y precisamente esa es la razón de ser de que yo estimo respetuosamente que el juzgado empieza su equivocación porque el juzgado dice que lo que se probo es que este trabajo bajo el principio de la primacía de la realidad del 16 de abril de 2010 me llama la atención porque el del juzgado tampoco desconoce y por eso digo que es un contrasentido porque juzgado no desconoce que el demandante haya prestado servicios como trabajador en misión, la aplicabilidad de la ley 50 del año 90 evidentemente la ley dice vencido diga al término de la prórroga Y eso lo estableció legislador la empresa usuaria será responsable solidaria de las obligaciones que emanen de esa relación que surja después del año yo lo llamó de esa manera, pero es que precisamente no se puede aceptar que es un trabajador en

Misión y a la vez que no era trabajador en Misión, quiero ver lo más claro posible porque es que si en gracia de discusión el demandante hubiese sido trabajadores o si el juzgador ha seguido el derrotero que traía el demandante como mínimo ya ha sido trabajador inicio antes del 16 de abril del año 2010 hasta el 15 de abril del año 2011 pero es que el trabajo en misión deviene de la prestación del servicio y resulta se interrumpió la prestación de servicio por el hecho de las incapacidades del demandante y ahí la primer el primer hierro en que yo estimo que incurre el juzgado porque juzgado cuenta que los Testigos dijeron de hecho el juzgado desecho un par de Testigos Porque eran testigos de oídas y solamente a través de un testigo Es que el juzgado creo que el juzgado lo que hace es que digamos que analiza y dice no lo que hubo fue un contrato un contrato Regido por la primacía de la realidad y cuando en la demanda los que se está aceptando también es que el demandante inicialmente la trabajador misión, en segundo lugar en segundo lugar que obra en el expediente adicionalmente, en el expediente no quedó acreditado que a partir de sus incapacidades o después de la interrupción de sus capacidades o que a partir del 16 de abril del año 2011 el demandante se hubiera reincorporado como trabajador en misión a Bavaria lo que está acreditado es las incapacidades del demandante de hecho el demandante Incluso en ese período que el juzgado dice que el demandante laboró con Bavaria el demandante le envió unas comunicaciones a misión temporal solicitándole una reubicación en el cargo es así como por ejemplo hay una comunicación que el juzgado no estimó y qu que reposa folio 36 que es del 17 de diciembre del año 2013 cuando el juzgado estima que ya era trabajador de Bavaria Y esa comunicación fue dirigida por el demandante a la organización Serdán d donde les aduce su preocupación y des acuerdo por el manejo que se le han ido dando a su reubicación laboral que es de su entero conocimiento, en esta comunicación desde ningún punto de vista el demandante está diciendo que está prestando servicios en Bavaria para esa época del año 2013 por ejemplo y ninguna otra prueba acredita que el demandante haya prestado servicios en Bavaria por ejemplo que el juzgado adicionalmente En mi opinión lo que hace es que valora indebidamente la certificación expedida por Serdán de folio 32 que donde el juzgado empieza hablar de una relación laboral desde la primacía de la realidad y en mi opinión respetuosa el juzgado se equivoca porque si bien es cierto fa certificaciones del 14 de julio del año 2015 la certificación es del siguiente tenor "certificamos que Javier Riaño Motta identificado con cédula de ciudadanía 74 37 38 48 laboró en nuestra organización desde el 16 de abril de 2010 hasta el 25 de mayo 2015 desempeñando el cargo de vendedor moto con un contrato laboral de tipo la voz contrata un ingreso mensual de un \$1'236.337 y digo que el juzgado equivoca valorando esta prueba porque es que este documento no dice que el demandante hubiera estado como trabajador en misión en Bavaria desde el 16 de abril de 2010 hasta ese día 25 de mayo de 2015, incluso cuando el juzgado hace la valoración el juzgado dice evidentemente el demandante fue trabajador de Serdán y lo que hace es que divide los tiempos hasta el tiempo que juzgado estima que laboro con Bavaria bajo la primacía de la realidad que es el 7 de abril de 2014 y en adelante hasta el día 25 de mayo de 2015 ósea yo coincido con el juzgado en que desde el 8 julio de 2014 el demandante no es trabajador de Bavaria pero adicionalmente si reprocho que el juzgado hubiera hecho una estimación distinta porque no existen pruebas en el expediente que acrediten que el demandante fue reinstalado, reubicado para continuar prestando las labores que prestaba como trabajador en misión para Bavaria antes de la ocurrencia del accidente, existen una serie de pruebas, cartas, comunicaciones que están ahí en el expediente que no me

voy a extender en mencionar pero si para decirles a los magistrados de tribunal que el juzgado se equivoca en decir que no está acreditado, que por lo menos después del periodo que el legislador permite yo tenga un trabajador en misión el demandante hubiera continuado trabajando como trabajador en misión en Bavaria, no está acreditado ni su reinstalación, ni su reubicación porque incluso tiene muchísimas más incapacidades, muchísimas más interrupciones de la relación laboral para esos efectos y eso es lo que en mi opinión el juzgado debía haber valorado inicialmente, que los testigos dijeron una cosa evidentemente los testigos cuenta pero no cuentan en detalle, ni con fechas cuando era que había laborado, los testigos lo que dicen es que lo vieron en las instalaciones de Serdán a partir del año 2014 ya mi si me llama curiosamente la atención que los testigos se acuerden casi que de las fechas exactas desde 2014 en adelante pero lo que sí es importante tener en cuenta es que no hay ni una sola prueba que lo acrediten, ni siquiera las valoraciones de la junta regional de calificación de invalidez, ni documentos que están ahí como los pronunciamientos del ministerio del trabajo que le impusieron una sanción a Misión Temporal por el hecho del manejo a determinados aspectos de la relación laboral y el demandante es tan consciente que no prestaba los servicios en Bavaria que los derechos de petición se los hace a la empresa Misión Temporal e incluso les radicó un derecho de petición que tiene que ver con un acoso laboral pero se lo imputo directamente a Misión Temporal porque es que demandante no estaba prestando servicios para Bavaria, la única prestación de servicios que quedo plenamente acreditada como trabajador en misión fue del 16 de abril de 2010 fecha que coincide con el contrato de obra o labor que suscribió el demandante con misión temporal hasta el día de desafortunado accidente que fue el 18 de mayo del año 2010 es decir un mes y 8 días después pero de ahí en adelante no hay una prueba que acredite que el demandante continuo prestando servicios como trabajador en Misión, entonces es tan así y por eso es que me apartó yo la decisión Del juzgado Porque si bien es cierto aclaró no hay una sentencia condenatoria pecuniaria para Bavaria si existe una declaración y una condena declarativa en lo que tiene que ver con la existencia de un presunto contrato realidad que nunca existió y aprovechó el recurso de apelación para varios aspectos y que tienen que ver con lo que acaba de decir la apoderada de la parte demandante y es que existe prueba de una presunta presión laboral por lo menos en lo que tiene que ver con Bavaria jamás existió una presunta precio laboral de hecho el demandante reitero lo que hizo fue radicar un escrito un derecho de petición ante misión temporal denunciando el presunto acoso laboral del que era presuntamente objeto ahí en Misión temporal ni siquiera dice ese derecho de petición que haya sido con Bavaria o en las instalaciones de Bavaria ni nada por el estilo, en segundo lugar que Bavaria no tomó ninguna decisión de reubicación o que Bavaria y Serdán tomar una decisión de reubicación Bavaria en el expediente no está acreditado que hayan tomado ninguna presunta decisión de la reubicación porque es que yo sigo reiterando Bavaria no era el empleador del demandante ni siquiera bajo los principios del artículo 53 de la Constitución que fueron mal aplicados por el juzgado no se ha acreditado y no hay ninguna prueba que lo acredite testimonial, ni la confesión ficta y las documentales que aparecen en el expediente Y por último mucho menos y me llama poderosamente la atención que se pretendía aburrir al demandante yo lo que estimó es que esos son hechos nuevos que se le olvidaron a la apoderada mencionarlos en la demanda y aprovecha el recurso de apelación para incluir hechos nuevos que no tienen nada que ver con el la discusión del presente litigio en los anteriores términos

dejó planteado mi recurso apelación para ante la sala laboral del tribunal superior de este.

Transcripción

Interrogatorio PARTE DEMANDANTE

James Humberto Flores

Representante legal de Mision Temporal Ltda

P. Dígame al despacho y cuál era la obra o labor determinada para la cual fue contratado el señor Javier Riaño Motta R la obra o labor contratada era con el fin que Misión Temporal cumplirá un contrato comercial de trabajadores en Misión con la empresa Bavaria, es así que se contrata para el servicio de ventas temporal. P. esa obra la labor determinada en el en el contrato que pues ustedes tienen conocimiento señalaba que la duración se daba o estaba determinada al tiempo en que estuviera en vigencia la oferta comercial suscrita entre el misión Temporal y Bavaria. R. si es así quedó estipulado en el contrato laboral pero no se puede dejar de lado que los trabajadores que son enviados en Misión y con base al numeral 3° del artículo 77 de la ley 50 del 90 su tiempo no puede exceder más allá de un año, es decir 6 meses prorrogables por 6 meses lo cual es ratificaron el decreto 4369- 2006 en su Artículo 6. P. si la duración del contrato y cómo lo señalamos anteriormente estaba supeditada o determinada por elaboración de la oferta comercial Cuáles fueron las causas de terminación del contrato del señor Javier Riaño Motta. R. Cuáles fueron las causas la terminación del contrato comercial con la empresa usuaria Bavaria. P. como usted señala que la terminación se dio por esa fecha pero en la terminación del contrato que le entregaron al Señor Javier año se señala que su estado de salud o satisfactorio y que la dura labor para la cual fue contratada ya pues finalizó en abril de ese año, si finalizo en abril de ese año, porque hasta mayo finales de mayo se le entrega esa terminación del contrato. R. Perdón su señoría muy respetuosamente solicito con la venia del juzgado cómo saber si me cabe la pregunta cómo se me dice Abril o mayo de ese año a que año hace referencia por favor con su Venia. P señoría en mayo del 2015 R. tal como usted lo dice el contrato laboral que se suscribió el señor Javier Riaño con Misión Temporal al inicio en abril del 2010 la finalización de él era ser enviado cómo trabajar en misión a la empresa usuaria Bavaria como trabajador temporal, resulta que pasado un mes después de iniciada la relación laboral el señor Javier de año tuvo un accidente de trabajo, fue catalogado como accidente de trabajo es como más o menos en mayo del 2010 sin la memoria no me falla fue que tuvo el accidente laboral así las cosas bajo el principio solidaridad establecido en el artículo 1 95 nuestra constitución política colombiana y con base al derecho irrenunciable a la seguridad social establecido en el artículo 49 de nuestra constitución política mi

procurada no le termina el contrato laboral al Señor Javier Riaño, una vez transcurrido un año de su vínculo laboral o una vez finalizado el contrato comercial con la empresa clientes, insisto por el principio solidaridad y por el presunto fuero estabilidad laboral reforzada que tenía el trabajador al momento en que se finaliza el contrato comercial o al momento que transcurrieron los seis meses, en ese orden de ideas y cómo se ya en el precitado principio y al derecho renunciar de que habla la seguridad social, Misión Temporal una vez termina el contrato comercial que fue Aproximadamente en el año 2012 lo reubica el trabajador en las instalaciones sede una administrativa que tenía la oficina acá en Duitama para que pudiese el trabajador seguir su proceso médico adelante y su recuperación fuera satisfactoria, en ese orden de ideas y como quiera que para el año 2015 o 2014 el señor Riaño Motta ya no tiene secuelas de su accidente laboral, tan es así que existe una carta de cierre de la Arl, tan es así que existe una PCL menor de 9.9 si la memoria no me falla, tan es así que asiste a un control médico con su EPS y no se evidencia secuelas, tan es así que en el examen médico de ingreso es satisfactorio como quiera que se haya superado su estado de salud especial y su presunta estabilidad reforzada y como quiera que el contrato comercial ya se había finalizado en el 2012, esa era la causa legal y objetiva para terminar el contrato laboral. P. Usted señala que el contrato comercial finalizó en el año 2012 pero en el año 2014 el señor Javier Riaño ingreso a laborar en las mismas condiciones a la empresa realizando los mismos recorridos por un tiempo, si la oferta comercial con Bavaria ya se había terminado en el 2012 porque en el 2014 ingresa nuevamente a cumplir las mismas funciones que inicialmente que él cumplió valga la redundancia cuando ingresó a trabajar. R. no tengo conocimiento en frente aserciones yo estuve verificando el expediente del trabajador y lo que evidencio en el expediente administrativo que reposan en los archivos de la empresa de que el contrato comercial si termino 2012 y allí fue donde se reubico en las instalaciones de la sede administrativa de visión temporal. P. Es decir que la empresa Misión Temporal no le consta que cuando el trabajador ya dejó de estar incapacitado en el 2014 inicialmente fue a laborar directamente para la empresa Bavaria cómo lo hizo inicialmente. R. Él nunca fue trabajador directamente de Bavaria, él fue trabajador de Misión Temporal Ltda y fue enviado en misión a la empresa usuaria Bavaria P. Para aclarar a ustedes no les consta que él fue reintegrado nuevamente a trabajar cumplió la misma función para la cual fue vinculado inicialmente que era ser vendedor moto o vendedor tienda a tienda al servicio de la empresa Bavaria. R. Si, el una vez supera su capacidad o supera sus incapacidades el vuelve a prestar los servicios que inicialmente fue contratado para los que inicialmente fue contratado. P. Si el trabajador ingresó a prestar estas funciones como lo hemos señalado porque fue reubicado en las oficinas de la oficina de Misión temporal ubicadas acá en el centro de Duitama. R. por las recomendaciones laborales que le emitieron, al le emitieron varias recomendaciones laborales y varias restricciones médicas, razón por la cual y en pro de salvaguardar su salud y se ubican las instalaciones de las oficinas de Duitama de Misión temporal. P. Desde el 8 de julio del 2014 a mayo del 2015 que fue el tiempo que él estuvo reubicado qué funciones cumplió o qué labores se le encomendaron al hacer a él con el fin de ejecutar esa reubicación, qué funciones cumplió en la oficina central de Misión temporal. R. las de apoyo administrativo en oficina, sacar copias, verificar documentos, básicamente eran oficina de oficina todo lo que tenía que ver en la oficina. P. Usted sabe que el señor Riaño nunca se le permitió el ingreso a de la oficina Misión Temporal ubicadas acá en Duitama. R. No creo que es cierto porque el prestaba los servicios en la oficina de Duitama en Misión Temporal. P. El trabajador

nunca les presento a ustedes quejas o peticiones con respecto a la reubicación que se hizo y en la que nunca se le denegaron funciones y nunca se le permitió el ingreso, presente en algún momento inconformidad frente a ustedes o frente de la empresa Bavaria. R. Frente a Bavaria no me consta, es un tercero ajeno y frente a Misión Temporal presentó inconformidad por las labores que ejecutaba. P. Usted sabe le consta si el señor Edward Jiménez reemplazó al Señor desde Javier Riaño desde el 8 de julio del 2014 hasta la fecha en que terminó de trabajar en mayo del 2015 en el cargo de vendedor moto temporal. R. desconozco Quién es el señor Edgar Jiménez. P. es decir que el señor Edgar Jiménez nunca fue trabajador de Misión Temporal R. No lo conozco porque no demandante en el presente proceso, no lo conozco no sabía si fue trabajador o no. P. En la contestación que ustedes hicieron de la demanda bueno preguntó a usted le consta si alguna persona reemplazó al Señor Javier Riaño desde la desde el 8 de julio del 2014 a mayo del 2015 en el cargo que él anteriormente ostentaba como vendedor moto. R. En el mismo cargo no me consta pero si existe un contrato comercial como empresa usuaria es la obligación de Misión temporal cumplir con el contrato comercial que se ponga con la empresa. P. es decir que entre la empresa Misión Temporal y Bavaria se suscribió una nueva oferta comercial de después del 2012. R. No, si hubiese existido, además sumemos que el señor Javier Riaño no podrías desarrollar las mismas funciones al que se contrató inicialmente por tus recomendaciones médicas y sus restricciones médicas que la hayan otorgado los galenos tratantes. P. el cargo de vendedor moto que ostentaba el señor Javier Riaño en algún momento fue suprimido. R. por Misión temporal sí señora en este momento no es un temporal no tiene ese cargo. P. en la fecha en que laboró el señor Javier Riaño hasta mayo del 2015 en algún momento fue suprimido u otras personas ejecutaron esas labores. R. No tengo presente, creo que otras personas ejecutaron esas labores. P. Si usted señala que el contrato comercial entre Bavaria y Misión Temporal fue hasta el año 2012 y señala que el cargo en el cual el cual ostentaba el señor nunca fue suprimido con qué base o con qué fundamento se señalaron que su obra la verdad ya finalizado. R. Claro porque el contrato que finalizó fue el contrato de comercial 00 del 2009, fue de ese contrato comercial que finalizó y fue ese contrato el comercial al que estaba atado el trabajador, pero no estaba pago ningún otro contrato comercial. P. pero usted señala que finalizó en el año 2012 y la terminación del contrato se dio en mayo del 2015. R. Así es. P. Usted sabe y tiene conocimiento del estado de salud en el que se encontraba el señor y los tratamientos médicos en los que se encuentra el señor Javier Riaño en el momento en que fue despedido. R. Bueno ahí hay una aseveración que no es cierta, en el presente caso no hubo ningún despido, hubo una terminación de contrato laboral por una causal legal y objetiva establecida y decantada en el Código Sustantivo del Trabajo, exactamente en el artículo 61 numeral 1° literal D cómo la terminación de la obra o labor para que había sido contratado el actor, ahora frente al estado de salud que su merced manifiesta él no tenía ningún tratamiento médico pendiente, no tenía recomendaciones vigentes, tan es así que la Arl emite una carta de cierre en donde manifiesta que desde el 12 de mayo 2014 fue la última cita que asisten el trabajador con fisioterapia y por ende emita su carta de cierre. P. la empresa tenía conocimiento de correo electrónico que el demandante envió a la jefe de operaciones de la empresa Misión Temporal Natalia Rangel informando que sus terapias con psicología finalizaría el 19 de mayo y que queda a la espera de la valoración con el especialista en ortopedia el 26 de Mayo es decir un día después de que él fue despedido o que se le termina el contrato. R. Con la venia el juzgado del Señor Juez quisiera que se pusiera

de presente el correo electrónico Por favor. P. Si se evidencia el correo donde se dice qué terminó la terapia física, correo del 18 de mayo. Me permito leerlo textualmente su señoría "la presente es para informarte que el día martes 19 de mayo tengo programadas la última terapia por parte de psicología 19 de mayo (el contrato termina el 25), ya que las terapias físicas terminaron la semana inmediatamente anterior, estoy en espera de la valoración el día 26 de mayo a las 4 de la tarde en la ciudad Duitama por parte de ortopedia, cualquier novedad me pondré en contacto por medio de correo electrónico", si este correo electrónico reposa en el expediente administrativo del trabajador, su señoría no sé si sea viable aportar un Documento de la ARL Colpatria, es un hecho sobreviniente el cual se solicitó Axa Colpatria que si nos podía por favor informar el caso del aquí accionante, esté servidor le envió un oficio a Axa Colpatria informándonos cuando había sido su último control con ellos y si aun había o persistía citas con ellos por acontecimiento de accidente laboral con base en la ley 776 de 2002 donde dice que la Arl siempre tiene la obligación de salvaguarda los derechos de un trabajador que se haya catalogado como accidente laboral en cualquier tiempo independientemente si está afiliado no, entonces señoría ya no sé si sea viable pero ten en cuenta que estos son 850 interrogatorio poderdante manifestó que debido a esa carta fue que se realizó el nuevo se puede retirar realizarla el despido bueno de lo mejor Precio del despacho en el centro de Toluca incorporar un documento de certificación No puede hacer J. dicen que en el de marzo 2012 finalizó el trabajo iniciar de Misión Temporal finalizo el contrato comercial y a partir de ese momento reubicaron al señor Javier Riaño en la empresa. R. En las oficinas de Duitama, en la parte administrativa. J. pero después de marzo de 2012 Javier Riaño volvió a las instalaciones de Bavaria a cumplir. R. a prestar el servicio porque el que se le había contratado inicialmente. J. y porque volvió. R. pues mirando que ya se había recuperado señor Juez. J. pero si el contrato comercial había terminado porque lo enviaremos otra vez. R. ah no cuando el contrato comercial el ya siguió trabajando en la parte administrativa de Misión Temporal Ltda después del año 2012. J: pero porque lo volvieron a enviar a Bavaria a realizar la misma función. R. No, señor juez el estuvo en las oficinas de Misión Temporal. J: Después 2012 Javier Riaño volvió a la empresa a prestar algún servicio. R. No, hasta donde tengo conocimiento señor juez y con base al expediente administrativo él se reubicó en las instalaciones de Misión Temporal Ltda que tienen acá en Duitama. J. Por eso es que pregunto Javier Riaño no volvió a la empresa Bavaria a prestar algún servicio. R. No, volvió como trabajador en Misión, no su señoría con base en lo que yo tengo acá en el expediente administrativo. J, no volvió a prestar ningún servicio en Bavaria. R. No en lo que tengo conocimiento no después de que termina ese contrato comercial. J. Entonces Javier estuvo realizando labores administrativas en Misión temporal del 2012 hasta el 2015 cuando se le terminó el contrato de trabajo. R. Sí, sí señor y se sostuvo el contrato y con base a la recomendaciones que él tenía.

Javier Riaño Motta
DEMANDANTE

J. desde marzo del 2012 fue reubicado en las instalaciones para cumplir funciones administrativas en Misión Temporal, es correcto esa aseveración. R, No señor J. Entonces que pasó usted después del 2012 volvió a prestar los servicios en misión

en Bavaria. R para hacer claridad del tema el accidente fue exactamente el 18 mayo del 2010 el cual fueron incapacitando hasta abril del 2011, ahí a partir de abril del 2011 volví a ejercer el cargo de supernumerario con Bavaria y ordenado por misión temporal, supernumerario para tener Claridad es la persona que acompaña al vendedor. J. contésteme lo que le estoy preguntando, después del 2012 usted a donde fue a cumplir sus funciones. R. La reubicación su señoría no fue en el 2012 fue en el 2014, en julio del 2014 en las oficinas de Misión temporal de la ciudad de Duitama. J. Después de julio de 2014 usted no volvió a la empresa Bavaria a cumplir ninguna función. R. exactamente doctor estuve en las oficina de Misión Temporal del 2014 de julio del 2014 J. y ahí estuvo desde julio de 2014 hasta mayo de 2015 cuando se le finaliza la relación laboral. J. Que funciones usted cumplió entre Julio de 2014 a mayo del 2015. R. no me asignaron funciones solamente debía cumplir mi horario de trabajo, ocho horas diarias. J. En donde cumplía esa jornada. R. Si señoría recibía indicaciones de la persona encargada de la oficina, me tenía que estar 8 horas en la sala de espera de la oficina. J. y eso aconteció de Julio de 2014 a mayo de 2015. J. Si su señoría y también cabe aclarar que los días sábados no había atención de las oficinas y me tocaba en la calle estar las 8 horas mientras que termina mi jornada laboral. J. Como así si no había trabajo en la oficina porque tenía que ir. R. me hacían ir su señoría de lunes a sábado.

Erick Gerardo Gómez Pineda.
Compañero de trabajo en Bavaria

J. Durante que época fue compañero de trabajo Javier Riaño R. del 2010 al 2011. J. Usted era contratado directamente con Bavaria o trabajador de Misión. R. Yo era contratado por Serdan. J. Usted no ha trabajado con Misión Temporal Limitada. R. si señor creo que Misión Temporal y Serdan. J. después del 2011 usted volvió a tener un contacto con Javier Riaño pues si nos veíamos seguido son lo mismo. J usted sabe cuándo dejo de trabajar Javier Riaño Motta con Misión Temporal. R. Exactamente no sé. J. No sabe cuándo dejo el de trabajar. R. No sé. J. No conoce los motivos por los cuales dejo de trabajar. J. No lo motivos no los sé.

P. Don Erick usted señala que fueron compañeros de trabajo en el 2010. 2011 a usted le consta que el señor Javier tuvo un accidente de trabajo en el año 2010. R. Si señora inclusive él ese día estaba conmigo cuando él se vino adelante porque tenía que ir a ingresar unos pedidos al sistema, eran como las 3 o 4 de la tarde que vino delante de mí. P. Don Erick cuando el señor Javier Riaño en el 2011 termino sus incapacidades el reingreso a trabajar a Misión Temporal o a Bavaria, le consta. R. Si, el reingreso nuevamente a trabajar. P. Cuéntenos todo eso R. el ingreso como supernumerario ese es un puesto que es el que hace los reemplazos de las personas que están incapacitadas, vacaciones y todo eso, uno tiene como tal una ruta fija si no que es el que hace los reemplazos en las diferentes zonas Duitama. Paipa, Sogamoso. P. Esas rutas que el hacía era para vender productos de Misión Temporal, productos de otra empresa como cervezas y maltas. P. en el año 2011 cuando usted dice que el ingreso a trabajar nuevamente que usted estaba todavía laborando en la empresa Bavaria a el quien le daba las órdenes al Señor Javier Riaño. R. En ese tiempo nuestra supervisión se llamaba Jaime Oswaldo Carvajal, es el un funcionario de Bavaria, él es contratado por Bavaria. P. Usted le consta si el cargo ocupó inicialmente el señor Javier Riaño de vendedor moto es lo mismo que supernumerario

Cuál es la diferencia o es lo mismo. R. No es lo mismo supernumerario usted no tiene puesto fijo, nunca va a tener la misma ruta, entonces si uno tiene ruta todos los días va hacer la misma ruta como supernumerario. P. Ropa o dotación usaba el señor Javier Riaño cuando reingreso a trabajar. R. La dotación que no daban era pantalón azul con un logo que decía Bavaria, una camisa blanca y una chaqueta roja con logos de Bavaria y de Serdán. P. Usted sabe si el cargo que ostentaba el señor Javier Riaño como vendedor moto en algún momento fue suprimido. R. No; cuando él se accidentó entro a trabajar al otro día, pues nos tocaba hacer la ruta, la hizo el señor Luis Javier Chaparro quien fue el que entro a remplazar y se quedó con esa ruta o zona. P. A usted le consta o sabe si en el año 2015 cuando fue despedido el señor Javier Riaño ese cargo aún existía o si alguien lo estaba ejecutando. R. Si claro es ruta todavía existía pero no puedo segura que vendedor el tomo porque se cambia muy seguido de personal, por cualquier motivo lo van sacando a uno.

Demandando.

P. Manifiéstele a este despacho cuanto tiempo duro incapacitado el Señor Javier. R. No estoy muy seguro de la incapacidad. P. Si no está seguro porque le consta todos los hechos que ha narrado en las preguntas hechas por la apoderada de la parte demandante. R. porque yo seguí trabajando ahí en la empresa, pero no recuerdo exactamente cuánto tiempo duró incapacitado. J. haga claridad porque se está confundiendo, usted cuando o durante qué tiempo trabajo en la empresa Bavaria. R. yo trabajaba en la zona de Tunja pero me trasladaron a Duitama, aquí trabaje desde mayo, abril del 2010 a mayo del 2011 más o menos aproximadamente. J. y no volvió a trabajar con la empresa, ni con Misión Temporal R. No, no trabajé más. P. entonces el abogado le está preguntando porque le constan todos los hechos unos hechos posteriores a 2011 si ya no trabajaba con la empresa ni era compañero de trabajo de Javier Riaño. R. porque como yo hice muchos amigos en Bavaria yo seguí hablando con ellos a ver si de pronto me daban la oportunidad de volver a trabajar porque el personal me dijo que de pronto podía seguir trabajando ahí. P. las rutas las hacían compartidas o no .R. No las rutas por ejemplo el día lunes tenía una ruta establecida, el día martes otra y así sucesivamente hasta el sábado, cada vendedor tenía su ruta, yo tenía una parte de Paipa y otra de Sotaquira, una parte de lo que era veredas. P. entonces qué momento usted se encontraba con Javier Riaño. R. ya final de ruta más o menos sobre las 4 o 5 de la tarde todos los días, porque uno por ruta tenía un tiempo establecido para visitar el cliente, la ruta de todos casi siempre terminada a esa hora. P. a que contrato comercial estaba atado su contrato o sea a que contrato estaba atado su servicio. R. Indefinido.

Apoderado Bavaria

P. Aclérole por favor al despacho si usted suscribió un contrato directamente con Misión Temporal, un contrato de trabajo. R. Con Serdán. P. Por cuanto tiempo era el contrato que usted suscribió por un año. P. Venia fraccionado o era un año corrido- R- Inicialmente cuando yo inicie, yo inicie en la zona de Tunja, pero después me hicieron un cambio para Duitama y ahí el contrato fue de un año, yo hice mi contrato de un año, ese siempre es corrido pero luego el jefe no me lo siguió. P. A usted le consta con razón a Javier Riaño Motta con que empresa suscribió el contrato. R. Pues inicialmente el inició entramos con Serdán. P. No me refiero directamente al

demandante. R. A él pues con Serdán. P. y que clase de contrato suscribió con él y porque periodo o porque tiempo lo suscribió. R. Así exactamente no sé qué tipo de contrato suscribió, creo que todos entramos por el mismo o sea por un año. P. Usted sabe o le consta si la empresa con la cual suscribió el contrato el demandante era una empresa de servicios temporales o qué clase de empresa era. R. Si, era una empresa temporal. P. Usted sabe cuánto tiempo estuvo activo el demandante en sus labores, activo me refiero trabajando para Misión Temporal. R. después o antes del accidente. P. antes del accidente. R. uyy no sé exactamente, como yo venía trasladado de Tunja no sé exactamente porque cuando yo llegue a esa zona él ya estaba trabajando ahí, él ya tenía esa ruta. P. usted sabe en qué fecha le ocurrió el accidente al demandante. P. Eso fue como en mayo porque cuando paso yo llevaba poco tiempo acá, inclusive él estaba conmigo, si no que creo que el supervisor lo llamó porque tenía que ingresar un pedido. P. De acuerdo su respuesta anterior aclárele al despacho el supervisor de que empresa era. R. El supervisor se llama Jaime Carvajal y es directo de Bavaria. P. el llamo al demandante. R. Si el llamo para registrar unos pedidos o para arreglar algo que había quedado mal porque estábamos los dos hablando y se fue para Bavaria. P. El demandante tenía algún supervisor de temporal .R. El único jefe directo que nos mandaba era Jaime Carvajal. P. Que paso el día del accidente. R. El hizo su ruta común y corriente, trabajamos y ya nos encontramos y hablamos dos tres cosas ahí y él se vino y me dijo chao me tengo que ir a Bavaria y le dije bueno, al rato me vine y donde estaba el accidente vi la moto y varios carros de Bavaria y ahí fue que me entere que se había accidentado. P. usted sabe el demandante hasta cuando estuvo trabajando en Misión Temporal. R. No, no sé. P. Usted sabe si Misión Temporal le pagaba salarios, prestaciones sociales y acreencias laborales al demandante. R. Serdán en ese tiempo era Serdán, P. la empresa Serdán le entraba dotaciones l demandante, usted sabe o le consta. R. a él no se a mi si me entregaba, teníamos el mismo uniforme sí.

Representante legal Bavaria.
Daniel Isaías Santana Lozada

P. Doctor cuénteles al despacho hasta que fecha estuvo vigente la oferta comercial entre Bavaria s.a y misión Temporal Ltda. R. recuerdo que fue creo que hasta marzo de 2012. P. en el contrato de trabajo que fue suscrito con el demandante se señalaba que el término de la duración de la obra o labor estaba determinada por el tiempo en que tuviera vigencia esta oferta comercial., usted sabe porque en el año 2012 se dio por terminado de igual forma el contrato del señor Javier Riaño Motta. R. Lo que pasa es que Javier Riaño Motta no es trabajador de Bavaria, de hecho con las pruebas que obran en el plenario parece un contrato de obra o labor determinada con la empresa misión Temporal y pues yo no le podría decir puntualmente porque el demandante no ha permanecido puntualmente a la nómina de Bavaria sino directamente la empresa misión Temporal. P. Si el señor como se ha venido diciendo era un trabajador en Misión y precisamente para aclarar la pregunta el contrato la labor que le iba a ejecutar Bavaria debía saber o dar también al orden para que se terminara el contrato toda vez que su contrato iba solamente hasta la fecha en que estuviera vigente esta oferta comercial que ustedes mismos suscribieron con misión Temporal. R. lo que sucede es que en esos contratos comerciales no queda digamos una cláusula que obligue al contratista en este caso misión Temporal a tener el contrato o que Bavaria pueda incidir en el tiempo de duración de una relación laboral

directamente entre misión temporal y sus trabajadores porque eso hace parte del acuerdo de voluntades de ellos, si el contrato lo dice en esos términos en mi opinión y respetuosamente lo que yo le puedo decir es que eso hace parte del acuerdo de voluntades suscrito directamente entre misión temporal y el demandante. P. cuando el trabajador fue reintegrado que funciones cumplía en el reintegro que se dio una vez el supero las incapacidades. R. No sé por qué le reitero el demandante no es trabajador de Bavaria y evidentemente quien debe haberlo reintegrado, reubicado o reintegrado es su empleador que era misión Temporal. De las piezas procesales del expediente incluso lo que entiendo y se observa es una sola relación laboral directamente del demandante con su empleador en este caso misión Temporal. P. Si a lo largo del proceso en el caso de demanda lo señaló ahorita el testigo le refirió a usted que el supervisor era el señor Jaime Carvajal que era trabajador directo de Bavaria, si él era supervisor, la persona que estaba encargada de darles las rutas, todas las ordenes y que trabajaba directamente para Bavaria como usted no puede señalar que no tiene conocimiento que funciones cumplió el demandante en el momento que fue reingresado una vez fue superadas las incapacidades médicas. R. pues en primer lugar porque el supervisor al que aduce el testigo en su declaración anterior no estaba autorizado para darle instrucciones a nadie, le voy a comentar como se manejan esta clase de contratos en Bavaria en el conocimiento que yo tengo, se manejan estos locales comerciales y algunos de operación logística y cada operador y cada contratista lleva sus supervisores y su personal porque las empresas actúan con completa autonomía administrativa y financiera, el contratista no es un "apéndice" de Bavaria, el contratista cumple unas funciones específicas de acuerdo con el objeto de contrato, yo lo que pienso es que es probable que la persona que fue mencionada es probable que el haya dado alguna instrucción o alguna orientación pero así mismo se lo digo una instrucción o una orientación no generaría subordinación jurídica de hecho lo que le digo es que el material probatorio apunta necesariamente es a que el demandante era trabajador directo pero de misión Temporal y pues por eso le tengo que aclarar cómo se manejan y como es que se manejan todos los contratos tanto comerciales y de operación logística que se realiza en el marco de la ley. P. Usted sabe porque el trabajador fue reubicado únicamente hasta el 8 de julio de 2014 en las oficinas de la empresa misión Temporal. R. No tengo conocimiento pero presumo que es precisamente por la relación laboral que unía al demandante con la empresa y pues fue reubicado en las instalaciones del empresa misión Temporal. P. a usted le contra o tiene conocimiento si

J. Que le consta a usted acerca de la de desvinculación de Javier Riaño Motta Cuando estuvo trabajando con Misión Temporal limitada y Bavaria S.A. R. Yo trabajaba que ahí en el edificio Mazda él guarda de seguridad en Julio 2014 y en mayo de 2015 no lo volví, en los de los últimos del 2015 yo no lo volví a ver más. J. a usted le costa es que usted trabajaba como guardia de seguridad donde. R. ahí en el en el edificio Mazda, aquí adelantico no más. J. el edificio Mazda. R, Sí señor J. y que paso, usted trabajaba ahí, un día yo estaba ahí cuando él llegó ahí y se sentó ahí en la entrada de las oficina entonces me acuso curiosidad y le dije que a quien buscaba o a quien necesitaba y él me manifestó que Él trabajaba con Serdán, que él había tenido un accidente en una moto. J. y a usted le consta la vinculación del Javier Riaño Motta. R. No, el manifestó que la había tenido un accidente en una moto y que

lo habían mandado para la oficina a cumplir horario ahí. J. y que le costa, desde cuándo estuvo cumpliendo horario de la oficina. R. él llegaba a las 8 de la mañana. J. desde cuándo, desde que año. R. desde el año 2014, Julio 2014. R. y eso tuvo hasta el 2015 según usted. R. 15 de mayo 2015 no lo volví a ver más. J. usted en cumplimiento de sus funciones como guarda de seguridad de maxi porterías. R. veía todos los días al señor Javier Riaño. R. Él llegaba todos los días a las 8 de la mañana a cumplir horario. J. y que hacia el señor Javier Riaño .R. Él se la pasaba sentado ahí en la calle frente al edificio Mazda.

P. Usted sabe si Javier Riaño cumplía en esas oficinas. R. si, si señora él llegaba a las 8 de la mañana a las 12 del día se iba y llegaba a las 2:00 de la tarde y salía a las 6 de la tarde. P. Usted sabe qué funciones cumplía el señor Javier allá. R. Nada él no hacía

J. O sea que el Señor Javier no hacía. R. nada, o sea ahí él no hacía nada. P. En alguno momento usted vio que le entregaran objetos de computado, hojas, carpetas, esferos. R. Nada, nada. Él no tenía nada de esos elementos. P. usted señala que el señor se hacía ahí en las sillitas porque el señor Javier no ingresa a la oficina como tal. R. No, no podía ingresar no sé qué inconvenientes habían ahí, un día me manifestó que no podía subir escaleras que como había tenido una lesión en la parte de la rodilla entonces no podía subir escaleras ni bajar escaleras pero él permanecía ahí afuera. P. pero usted sabe porque él no ingresaba. R. Él se pasaba todo el tiempo ahí afuera. P. y usted en algún momento tuvo contacto con alguien de esa oficina. R. un día la chica que trabajaba ahí me dijo que al no lo podía dejar entrar porque como ella tenía que estar haciendo vueltas en el centro entonces no puede estar en la oficina qué él tenía que estar sentado ahí sin hacer nada. P. Don Pedro usted sabe si el señor Javier iba todos los días, de lunes a domingo de lunes a viernes. R. él trabajaba de lunes a sábado, el sábado también llegaba a trabajar a las 8 de la mañana a hasta mediodía a las 2:00 P. y los días sábados de igual forma no cumplía ninguna función. R. Nada, nada, nada ni tenía computador, no tenía ningún elemento de trabajo ahí. J. Cómo era las instalaciones donde Él trabajaba, era en el primer piso, en el segundo piso. R. segundo piso señor Entonces el señor decía que es que él no podía ingresar porque tenía que subir escaleras, quien hacía esa manifestación. R. Él me dijo un día que él no fue a subir al segundo piso. J. Quien le dijo eso. P. Él me dijo. J. quien es el por favor. R. el Señor. J. usted conoce a Javier Riaño. R. Don Javier Riaño, él estuvo casi durante un año estuvo ahí. J. A bajo en el primer piso. R. Si. Y le manifestaba que no podía subir al segundo piso porque tocaba subir las escaleras. R. Si por el accidente del pie. Y la oficina era en el segundo piso, entonces un día le dije que entrara acá a la sala de espera del mismo edificio entonces él siempre resultaba ahí donde yo trabajaba en la misma silla que espera en la misma portería. P. usted señalo inicialmente el señor se hacía en la entrada en las en las sillas el señor nunca subía al segundo piso a la oficina, él entraba o no entraba a la oficina explíquele al despacho. R. Él subió unas varias veces arriba y siempre estaba sentado en las sillas de la entrada pero no la oficina, a él no lo dejan entrar a hacer ningún trabajo allá. J. a ver quién no lo dejaba entrar Ingresar a las oficinas la señorita que trabajaba y usted la vio impidiéndole el ingreso al Señor usted lo vio. R. J. Entonces porqué hace esa afirmación. R. es que ya ella la muchacha me dijo a mí que ella no podía dejarlo ingresar a la oficina porque ella no permanecía ahí tanto tiempo porque ella permanecía haciendo vueltas en el

centro. J. entonces que la Señorita cuando salía cerraba las oficinas. R. Si y el que haya sentado ahí afuera en el pasillo.

Apoderado parte Demandante Misión Temporal.

P. casualidad sabe cuánto tiempo duró el señor Javier cuanto tiempo incapacitado. R. Yo dure más o menos un año trabajando ahí en esa oficina. P. D acuerdo con su respuesta anterior donde manifestaba que él no hacía nada porque le consta. R. Porque yo nunca lo vi con ningún computador, ni con un libro, nada de eso. P. Usted en algún momento entro en las oficinas de Misión Temporal. R. No porque como es en el segundo piso el trabajo mío era en el primer piso trabajando.

Apoderado Bavaria S.A.

P. Usted hablo del accidente usted vio el accidente o como se enteró del accidente. R. Él fue quien me conto que tuvo un accidente. P. Usted laboraba en el mismo edificio. R. Si. P. Cuál es el nombre de la señorita que le decía que no lo puede dejar solo a aclárele pues eso al juzgado. R (Consuelo. P. Usted sabe le consta que hacía la señora Consuelo en Serdán o en Misión Temporal. R. Era la Secretaria. P. Usted venía al demandante vestido con qué ropa. R. Con su uniforme. R. que decía el uniforme sí lo recuerda. R. una camisa blanca con las franjas azules con un sellito de Bavaria y un sellito de Serdán. J. Usted era guardia donde quedaban las instalaciones de Serdán. R. Si señor J. ósea usted estaba en el primer piso donde quedan las oficinas de Serdán. R. Si señor Estaba en la portería J. en ese mismo edificio era las instalaciones de Serdán que quedan en el segundo piso. R. Si señor. P. Usted dijo que usted nunca había subido al segundo piso. R. pero a hablar con ella no, solo hablaba con ella cuando le entregaba la correspondencia subía a mirar que no estuviera nadie haciendo males. P. Usted en la época vio a demandante trabajar ahí en Serdán puede precisar los años. R. Yo lo distinguí en julio de 2014 el llego ahí y en el 2015 en mayo pues ya para los últimos no lo volví a ver más. P. En la época en que usted conoció al demandante entre Julio de 2014 y mayo del 2015 precísele al juzgado si en ese edificio donde funciona las instalaciones de Serdán funcionaba alguna otra oficina distinta .R. Sí, ahí funciona un consultorio odontológico, está la oficina de foto prima y está una oficina de una psicóloga. P. alguna otra empresa además de esas funciona ahí. R. No señor P. en ese edificio. R. en el segundo piso cuatro oficinas y en el primero solo una de odontología. P. No hay ninguna otra empresa ahí en ese edificio funcionando. R. No. J. En el primer piso hay una oficina diferente a la de odontología. R. No, en el segundo piso está la de odontología, la de Serdán, Foto prisma y la oficina de una Psicóloga no hay más. J. Y en el primer piso, R, hay dos consultorios odontológicos no más. P. Pero me refiero a la época en que usted conoció al demandante. R. Si señor

P. Todas esas oficinas existen aún ahí. R. No hay ninguna otra compañía ahí funcionando ni nada. R. No señor. R. Nunca ha funcionado ninguna otra empresa ahí. R. No señor. J. Ese edificio que usted dice es el edificio Mazda. R. Sí señor. J. Donde queda. R. Carrera 15, no recuerdo la dirección .J. Usted cuanto tiempo estuvo trabajando ahí J. Yo dure dos años y cuatro meses ahí. J. Y no sabe la dirección de donde estuvo trabajando dos años y cuatro meses. R. No, su señoría,

Jorge Antonio Meza Torres.

Exempleado de Misión Temporal

J. Usted a instaurado alguna acción de tutela o la inicio en contra de Misión temporal o en contra de Bavaria. R. Contra Bavaria, tengo un proceso con Serdán en Bogotá creo que ven curso el proceso. J. Pero no tiene ninguna acción de tutela, tiene es un proceso ordinario. R. Correcto. J. Fuera de eso una tutela. R. Si. J. Y contra quien presento la Tutela. R. Contra Coca-Cola J. y eso hace cuanto fue. R. eso fue hace 5 años. J. Y en esa tutela fueron vinculados quienes Coca Cola y Misión Temporal R. Coca-Cola y Serdán. J. le preguntó al apoderado Serdán es el mismo Misión Temporal. APD. Si señor juez Serdán es el holding, es holding que agrupa dos empresas su señoría, agrupa Serdán que es la empresa de Outsourcing o contratista independiente como lo señala el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y Misión Temporal Ltda. qué es la empresa que contrata trabajadores en Misión con base la ley 50 de 90. J. Usted conoce al Señor Javier Riaño Motta y porque lo conoce. R. eso fue como para julio del año 2014 J. Entonces lo conoció en julio de 2014. R. Si J. Antes no lo conoció R. No antes no nos distinguíamos. J. entonces como usted lo conocía fue dice que en julio de 2014 en qué condiciones lo conoció Y porque lo conoció. R. Yo a él lo distinguí en la oficina de Cerdán en Duitama porque yo tenía que reclamar un cheque de nómina a esa oficina y ahí fue donde lo distinguí. J. Entonces usted lo conoció porque tenía que pasar a la oficina de Serdán a reclamar un cheque. R. y que lo vio haciendo, que hacia Javier Riaño Motta. R. yo el primer día que lo vi únicamente lo vi ahí en la sala de espera de ahí la oficina, ahí como un hold y hay unas sillas como en especia de sala de espera y ahí me lo encontré con el yo ni siquiera sabía que él, yo únicamente iba a la oficina a hacer mi diligencia y el estaba ahí. J: Cuantas veces lo vio ahí en esa oficina, lo vio en la oficina de Serdán. R. No, en la oficina no afuera en una sala de espera que había ahí como hay varias oficina, consultorios odontológicos y eso entonces ahí lo vi en la sala esa de espera. J. Cuántas veces lo vio ahí. R. yo iba cada 15 días a reclamar el cheque y cuando cada vez que iba ahí estaba más o menos por un año durante un año. J. y usted sabe por qué situación él estaba ahí en ese de esa sala de esperas. R. si, él me comentó que había tenido un accidente con una motocicleta. J por lo le comentó del accidente. R. Si nos pusimos a hablar del tema, llegamos a la relación laboral, de que donde trabajaba y pues entonces pues se dio el tema y me comentó, nos contamos nuestros problemas más que todo eso. J. Entonces usted dice que lo vio en esa sala de espera cada 15 días que iba. R. Sí, yo iba cada 15 días a recoger el cheque y ahí estaba el. J Le consta hasta cuándo Javier estuvo en esa circunstancia, en esa situación de estar en esa oficina que usted dice de estar en la oficina de espera. R. Pues la verdad no quién, que no que ahí lo habían mandado que presentarse ahí pero no tenía conocimiento más quede que porque estaba ahí o no. J no le consta ni quien lo había contratado, ni qué tipo de labores cumplía, ni donde las cumplida. R lo último que ya después hable con él fue que él trabajaba en Bavaria. J. eso es lo que le comentó Javier pro no le conste a usted. R. Yo nunca lo vi, yo lo vi allá en la oficina en la sala de espera de resto no.

Parte demandante.

P. Hasta qué fecha vio al señor Javier Riaño en la sala de esperas. R. yo lo vi más porque después a mí me despidieron de donde trabajaba y no volví más allá a la oficina ya no tenía por qué ir más a allá. P. En qué fecha específicamente o menos como en el transcurso de un año Específicamente. R. eso fue como para agosto o algo así. J. Agosto de que año. R. Del 2016.

Demandante Misión Temporal

P. Usted manifiesta que iba a las oficinas, usted lo encontró fuera de las instalaciones de es decir dónde me encontraba en la calle. R. Pues yo en la calle no lo vi en una especie de sala de espera donde hay como cuatro consultorios. P. para acceder a la oficina tenía que usar las escaleras. R. Si hay una escalera porque es en un segundo piso Pues ahí. P. Usted sabe cuánto duró incapacitado el señor Javier. R. No, no tengo conocimiento.

Demandante Bavaria.

Usted sabe que empresas o que oficinas funcionaban en el edificio o en el lugar donde usted veía al señor Javier Riaño Motta. R pues ahí hay un consultorio odontológico en esa época no pues yo creo que ahorita está ahí y había otra oficina, son como tres oficinas que hay otro consultorio donde atiende un doctor y eso permanece cerrado. P. que más funciona hay en el primer piso. R. ah en el primer piso hay es consultorios odontológicos y en el segundo piso esta la oficina Serdán y hay otro consultorio odontológico y hay otro que la verdad no se quien atienda ahí. P. ese edificio no tiene ascensor o solo tiene escaleras. R. Solo las escaleras.

Interrogatorio.

P. Dígame al despacho si es cierto si o no que usted celebró contrato de trabajo con la empresa Misión Temporal Ltda. en caso afirmativo cuénteles al despacho la fecha de inicio de dicho contrato. R. Doctor buenas tardes Sí señor yo realice un contrato de trabajo con la empresa Misión Temporal el 16 de abril del 2010. P. de acuerdo con su respuesta anterior acláreles al despacho hasta qué época estuvo R. Si señor estuvo vigente hasta el 28 de mayo del 2015. P. Acláreles al juzgado porque razón se terminó el contrato de trabajo entre usted y Misión Temporal. R. me pasaron una carta por término unilateral del contrato. P. De acuerdo con sus respuestas anteriores acláreles al despacho cuál era su salario devengado en la época en que estuvo vinculado comisión temporal, cuánto le pagaba pues mensualmente misión temporal. R. el último el último contrato se realizó mensual por un salario de \$1'236.000, fuera de comisiones pero como no estaba ejerciendo comisiones esas era el salario neto \$1'236.000. P. Dígame al despacho y si además del salario Y qué otras emolumentos o concepto laboral y le pagaba Misión Temporal. R. sí doctor cuando yo tenía ruta de vendedor te a té se ganaban unas comisiones que oscilaban entre \$600.000 a \$900.000 mensuales. P. de acuerdo con su respuesta anterior quien le pagaba esas comisiones. R. las comisiones las daba Bavaria, se las estipulaba a misión temporal. P. el salario quien se lo pagaba. R. El salario me lo pagaba Misión Temporal. P. y las comisiones. R. las comisiones se las cumplía a Bavaria y se las estipulaba a Misión Temporal con orden de Bavaria. P. y usted dice que Bavaria de pagaba comisiones a usted. R. porque los productos que yo vendía eran de Bavaria y si yo cumplía pongo un ejemplo de su señoría, si yo cumplía en Pony Malta Bavaria le manifestaba que yo hice un cumplimiento del 80 al 100% y Dependiendo el cumplimiento Bavaria le estipulaba qué porcentaje de salario de bonificación me tendrían que dar. P. cuando se terminó su relación laboral que empresa le pago las prestaciones sociales y demás

acrecencias sé que usted tuviera derecho. R. Misión Temporal doctor. P. Usted recuerda que suma de dinero le pagó al momento de la terminación de la relación laboral. R. la liquidación no me acuerdo en este momento. P. usted durante su relación laboral con Misión Temporal usted a qué fondo de pensiones estaba afiliado. R Porvenir. P. a Qué entidad promotora de salud estaba afiliado. R. en ese entonces era que ahoritica se llama Medimax Pero antes era Saludcoop. P. Cuando les hicieron las afiliaciones a la seguridad social cuando se las hizo usted escogió el fondo de pensiones y la EPS también. R. Si señor cómo le comunicó a usted y a quién le comunicó que usted quería afiliarse allí. P cuando se realiza el contrato trabajo se acerca uno a las oficinas de Serdán ahí le hacen firmar el contrato y le dicen a que Arl y a que caja compensación en el caso de Boyacá pues es comfaboy, entonces uno la escoge. P. usted le manifestó a quien. R. En ese momento fue a la señora Angélica Caicedo. P. Y Angélica Caicedo con quien trabajaba. R. con Misión Temporal Serdán. P. a que Arl o en esa época Arp lo tenía afiliado. R. Colpatria. P. Y cómo le pagaba el salario Misión Temporal. R Quincenal P. Aclaró la pregunta le daban mediante cheque, le hacían consignación, transferencia electrónica cómo le pagaban. R. me hacían pago quincenal a una cuenta bancaria. P. pago quincenal a una cuenta bancaria. J. Voy a hacer una pregunta adicional que es cómo se llamaba la secretaria de Misión Temporal para el 2014. R. para el 2014 Consuelo Plazas. J. Como era la oficina de Serdán y en el edificio donde quedan las instalaciones de Serdán o Misión temporal. R. Sí su señoría tenía dos escritorios un baño, tenía servicio telefónico normal. J. pero era una sola oficina R. era una sola oficina con dos escritorios su señoría. J. y un baño R. sí señor J. y ahí estaba la señorita Consuelo Plazas. R sí señor. J. Y cada vez que Consuelo tenía que salir de la oficina permanecía abierta o quedaba con quién. R. cuando ella tenía que salir por asuntos de la empresa la oficina permanecerá cerrada. P. y en ese tiempo 2014 al 2015 de usted permanece ahí en la sala de espera como lo dijo un testigo. R. Sí su señoría ahí en el afuera en la sala de espera. P. y esa sala espera queda en el primer piso. P. en el segundo piso.

Antecedentes

Javier Riaño Motta a través de apoderado judicial presentó demanda ordinaria laboral en contra de las sociedades Misión Temporal Ltda. y Bavaria S.A para que pruebe el trámite de un proceso ordinario laboral de primera instancia se reconozca En las siguientes pretensiones.

Primero: Declarar que entre el demandante Javier Riaño Motta y los demandados Bavaria S.A y solidariamente con Misión Temporal Ltda. Si existe una relación laboral regida por un contrato de trabajo realidad a término indefinido con extremos del 16 de abril de 2010 hasta el 25 de mayo de 2015 el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de los empleadores.

Segundo: Declarar que el despido efectuado al trabajador el 25 de mayo de 2015 es ilegal e ineficaz y por tanto ordenar el reintegro y reubicación a un puesto de trabajo conforme a su estado de salud.

Tercero: Condenar a los demandados a pagar desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro de los salarios dejados de percibir, la prima de servicios, las

cesantías, los intereses a las cesantías, las vacaciones y los aporte a la seguridad social en pensiones, la indemnización contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 2017 y subsidiariamente la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, señaló que fue vinculado para trabajar en Bavaria S.A el 16 de abril de 2010 por medio de un contrato de trabajo por obra o labor contratada a través de intermediaria Misión Temporal pero que la duración del contrato nunca estuvo sujeta al cumplimiento de la obra o de la labor sino supeditado a la vigencia de la oferta mercantil suscrito entre las demandas. Afirmó que se desempeñó como vendedor moto temporal para la empresa Bavaria S.A. quién utilizó los elementos proporcionados por dicha empresa para desarrollar la posición en los cuales durante toda la relación laboral recibiendo órdenes directas del supervisor de ventas de Bavaria El señor Jaime Eduardo Carbajal cumpliendo un horario de lunes a sábado de 7 a.m. a 6 p.m. la cual le era asignada por Bavaria S.A devengando como salario básico la suma 1'236.337 durante toda la relación laboral, que el 18 de mayo de 2010 sufrió un accidente laboral recibiendo incapacidades hasta el día 20 de abril de 2011, que en virtud del mismo la ARL Colpatria le entregó a la empresa intermediaria las recomendaciones en procura de reubicarlo laboralmente por su grave estado de salud, que luego de finalizadas las incapacidades se reincorporó a Bavaria y continúa prestando los servicios en el mismo cargo y con las mismas condiciones, que fue incapacitado por 20 días en febrero de 2012 por una intervención quirúrgica y calificado el 16 de mayo de 2013 por la junta Regional de calificación de invalidez con una pérdida de capacidad laboral del 9.90% cuyo origen fue el accidente laboral ocurrido el 20 de abril del 2010, aseguró que el 17 de diciembre de 2013 y el 13 de enero de 2014 presentó peticiones a la empresa demandada relacionadas con la reubicación laboral y el acoso laboral sufrido las cuales no fueron resueltas, que el 3 de julio de 2014 el médico ortopedista recomendó que el trabajador debía realizar labores sedentarias por lo que del 8 de julio de 2014 lo reubican en la agencia de la demandada Misión Temporal Ltda. sin darle función alguna o sitio de trabajo, que el 23 de mayo de 2015 fue diagnosticado con ansiedad y depresión y el 25 de mayo de 2015 la empresa demandada misión temporal Ltda. dio por terminada la relación laboral afirmando que la condición de salud del trabajador se había superado satisfactoriamente y que la labor para la cual había sido contratado había finalizado, afirmando finalmente que para esa fecha las demandadas tenían pleno conocimiento del estado de salud física y mental del demandante así como de la investigación que se estaba adelantando ante el Ministerio de Trabajo , la demandada admisión temporal Ltda. Dijo que el demandante fue reubicado laboralmente en sus en las oficinas de la agencia Misión Temporal Ltda. Desde el 8 de julio de 2014 y aceptó la pérdida la capacidad laboral del demandante en el 9.90%, la demanda Bavaria se afirmó que el actor no es ni ha sido trabajador suyo.

Trámite procesal:

El 18 de mayo de 2017 se admitió la demanda, el 13 de febrero de 2018 se llevó a cabo la audiencia del artículo 77 del código procesal del trabajo y el día de hoy se practicaron las pruebas y se escucharon las alegaciones de las partes, el apoderado de la demandada misión temporal Ltda. Propuso las excepciones de mérito en existencia del contrato de trabajo improcedencia de indemnización por despido sin justa causa cobro de lo no habido buena fe y la genérica o innominada y Bavaria S.A las de inexistencia de las obligaciones reclamadas, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia del contrato de trabajo y falta de legitimación en la causa por pasiva.

Presupuesto procesales:

Se emite un pronunciamiento de fondo porque hay demanda en forma, existe legitimación en la causa por activa y pasiva, las partes tiene capacidad para comparecer al proceso toda vez que lo hicieron a través de apoderado judicial y este despacho es competente sin que exista nulidades.

Problemas jurídicos:

Primero: si entre el demandante y Bavaria S.A y solidariamente con Misión Temporal Ltda. cómo empleadoras existió un contrato de trabajo realidad a término indefinido con extremos del 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015 y cuál fue la causa de terminación del mismo.

Segundo: si hay lugar a declarar que el despido del trabajador demandante es ineficaz e ilegal Y por consiguiente si éste es reintegrado a un puesto de trabajo con mejores condiciones al que desempeñaba con el pago de los salarios dejados de percibir las cesantías, los intereses a las cesantías, la prima de servicios, las vacaciones, los aportes a la seguridad social en pensiones y la indemnización del artículo 26 de la ley 361 del 97.

Terceros: de manera subsidiaria el lugar a condenar a las demandas al pago de la indemnización consagra en el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo.

Argumentación jurídica: En artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo señala los elementos del contrato de trabajo, la actividad personal del trabajador realizada por sí mismo, la continuada subordinación o dependencia al trabajo respecto al empleador que facultad éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento en cuanto al modo tiempo cantidad de trabajo e imponerle reglamentos la cual debe mantenerse por todo el tiempo duración del contrato y un salario como retribución del servicio. En el presente proceso no existe discusión alguna en cuanto que entre Misión Temporal y el demandante existió un contrato de trabajo que inició el 16 de abril de 2010 y finalizó el 25 de mayo de 2015 para prestar sus servicios como trabajador en misión en Bavaria S.A. cumpliendo las funciones de vendedor Moto tem que tuvo un accidente de trabajo el 18 de mayo de 2010 que le generó una incapacidad de 70 días y perdió a la capacidad laboral del 9.90%, que fue reubicado en la oficina de la agencia de Misión temporal de Duitama desde el 8 de julio de 2014, toda vez que la demandada Misión Temporal aceptó y se declararon probados los hechos 1-2-3 4-5-8-17 -18-23-24-30 y 45, conforme igualmente se resolvió en la audiencia celebrada el 13 de febrero de 2018 en la fijación de litigio, ahora para establecer si existe relación laboral con la demandada Bavaria S.A. el inciso segundo del artículo 53 de la constitución política establece el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales el cual hace eco igualmente el alto tribunal en lo constitucional en la sentencia T 029 de 2016 en la que se dijo “Este tribunal ha reconocido que al margen de la forma en que los individuos que pactan la prestación de un servicio personal convengan designar el contrato es una estructura factual de la relación entre los sujetos que lo que determina la verdadera naturaleza del vínculo ciero” por lo anterior le incumbe al funcionario judicial examinar en cada evento la manera cómo se ejecutó la relación de conformidad con los hechos señalados y posteriormente confrontarla con los documentos suscritos por las partes y en caso de existir divergencia conforme a los lineamientos constitucionales y jurisprudenciales esbozados con anterioridad darle primacía de la realidad sobre las formas fijas por las partes, para ello el juez de evaluar la forma en que se prestó el servicio y no las formalidades del

contrato celebrado entre las mismas, advirtiendo que esta teoría se parte del principio protector del trabajo humano subordinado cuya aplicación al curso viene desde antes de la Constitución de 1991.

Pues bien conforme al primer problema jurídico planteado por el despacho se rememora que el autor pretender con su demanda que la relación laboral sea reconocida igualmente con Bavaria S.A y solidariamente con misión Temporal Ltda. Por lo cual se debe entrar a estudiar tal situación en el siguiente sendero:

Obra prueba documental fehaciente en el plenario del contrato de trabajo suscrito entre el trabajador Javier Riaño Motta y la entidad misión Temporal Ltda. Folio 259, 260, 337, 338 y 653, la cual conforme al certificado de existencia y representación legal obrantes al folio 38 y siguientes tiene como objeto social "la contratación de servicios de terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrolladas por personas naturales contratadas directamente con esta empresa", ahora de la lectura integra del contrato de trabajo antes reseñado puede extraerse que la cláusula 13ra el mismo determina que la duración de la labor estará determinada a la vigencia de la oferta mercantil OSMT 009-09 suscrita entre misión Temporal Ltda. He invocar una justa causa para que el contrato de trabajo suscrito por el demandante sea terminado por parte de misión Temporal y en la cláusula 20 y su dos primeros párrafos se insta al trabajador y guardar la reserva y debida confidencialidad respecto de la información y documentación propiedad de Bavaria S.A a la cual tiene acceso en el desarrollo de sus actividades, por lo anterior y teniendo en cuenta el objeto social de la empresa Misión Temporal y el contenido del contrato de trabajo entre esta y el demandante es claro que este último fue contratado para prestar servicios a favor de Bavaria S.A en la modalidad de trabajador en misión ya que así el contrato de trabajo señale que se vincula al trabajador por la obra o labor contratada dicha suscripción contractual sucumbe ante la naturaleza de la entidad contratante anteriormente señalada, pues bien debe decirse que dicha modalidad contractual se encuentra regulada por el artículo 77 de la ley 50 de 90 en el cual establece que artículo 77 "los usuarios de las empresas de los servicios temporales solo podrán contratar con estas en los siguientes casos. Primero cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 de Código Sustantivo del Trabajo. Segundo: Cuando se requiere remplazar el personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. Tercero. Para atender incrementos en la producción, ventas de productos o mercancías en los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios prorrogables hasta por 6 meses más". Adicionalmente el artículo 13 del decreto 24 de 1998 modificado por el artículo 2 de 503 del mismo año introdujo un párrafo el cual señala que "Si cumplido el plazo de 6 meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la necesidad originario de servicio específico objeto de contrato subsiste la empresa usuaria esta no podrá prorrogara la vigencia del contrato ni la misma con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio", de acuerdo al compendio normativo citado las empresas de servicios temporales ST podrán contratar por el termino de 6 meses prorrogables por otros 6 meses más sin ningún motivo la empresa usuaria puede extender dicho termino a través de la modificación y constitución de contratos con la otra St. Estudiado el caso en concreto cuanta que de acuerdo con la certificación obrante a folio 33 del plenario se hace constar que el actor laboro sin solución de continuidad del 16 de abril de 2010 al 25 de mayo de 2015 no obstante lo anterior es necesario señalar que el demandante aseguro dentro del interrogatorio

absuelto en la presente audiencia que la reubicación laboral por parte de Misión temporal fue a partir del 8 de julio de 2014 y por lo que así igualmente se aceptó el hecho 30 que esa reubicación por parte Misión Temporal se efectuó en esa fecha 8 de julio de 2014, afirmando que después de esa fecha no volvió a trabajar con Bavaria S.A. y que debía cumplir horario las oficinas de la demandada Misión Temporal Ltda. Ubicadas en la ciudad de Duitama lo anterior fue corroborado por el testigo Pedro Pablo Sarmiento Estupiñan y quien aseguró que era vigilante del edificio en el cual Misión Temporal Ltda. Tenía las oficinas administrativas y que desde julio del año 2014 hasta mayo de 2015 vio al actor cumpliendo horario a la entrada del edificio donde quedan las oficinas de la demandada Misión Temporal en una sala de espera aseveración que al unísono esbozo el testigo Jorge Antonio Meza Torres, lo cual le costa que de julio de 2014 hasta mayo de 2015 el demandante estuvo cumpliendo horario a las afueras de las instalaciones de la demandada Misión Temporal Ltda.

De acuerdo a lo anterior es claro que él ex trabajador demandante laboró por un lapso superior a un año, que es el término tiempo máximo del que legalmente puede perdurar el tiempo de la prestación de los servicios a empresas usuarias de personal en Misión por parte de la EST, lo anterior conforme ha sido recientemente señalado por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 912 – 2018, radicación 55028 del 13 de marzo de 2018. magistrado ponente Carlos Arturo Guarín Jurado quien advirtió “lo último porque no obstante que los artículos 71 a 94 de la ley 50 al 90 y el decreto 4369 de 2006 autorizan la creación de las llamadas empresas de servicios temporales con el fin de contratar a riesgo propio trabajadores en Misión que son enviados por sus usuarias para ejecutar en forma subordinada las labores contratadas por un término de seis meses prorrogable únicamente por otros 6 meses presupuestos que evidentemente no se cumplieron en el caso”, ahora es menester advertir que en virtud del desconocimiento del término anteriormente citado la sala laboral de la Corte Suprema ha desarrollado la situación acontecida en casos de similares advirtiendo claramente que sin importar la existencia o no de autorización legal de la EST para operar en tal condición se genera una consecuencia ante el incumplimiento del término señalado en el artículo 77 de la ley 50 del 90 y es que las mismas pasan a ser intermediaria solidariamente responsables y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadera empleadora para ilustrar lo anterior es menester recordar la conclusión a la que llegó la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia al estudiar caso al estudiar caso de similares características al que acá se dirime señalando en la sentencia de SL 297-2018, radicación 52 206 del 21 de febrero de 2018, magistrado ponente Martín Emilio Beltrán Quintero que “en ese orden de ideas para la sala es evidente la equivocación garrafal que cometió el tribunal al no haberse percatado de la existencia de un contrato de trabajo realidad sin solución de continuidad desde el 9 de noviembre de 2000 hasta el 6 de agosto de 2013 en el que por desatender sé el límite de temporalidad consagrado en la ley para los trabajadores en Misión 6 meses por prorrogables por 6 meses más así que la demandada principal en este caso Proactiva Oriente s a s p se convierta en la verdadera empleadora del actor y las ST condenadas en simples intermediarios, posición que fue recientemente reiterada por la misma corporación en sentencia de SL 1692 - 2018 radicación número 55 646 del 11 de abril de 2018 Magistrado Ponente Ana María Muñoz Segura quien dijo “lo primero que debe recordarse y es que frente al tema han sido múltiples la sentencia por esta sala en las que se ha estudiado la restricción de numeral 3° del artículo 77 de la ley 50 del 90 pues no pueden las

empresas usuarias prorrogar un contrato por un término superior a 12 meses o celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de un servicio todo es que se desvirtúa completamente la temporalidad del mismo advirtiéndose por el contrario la su necesidad permanente convirtiéndose así el usuario en un verdadero empleador, en efecto contrario al alcance que el tribunal dio en su sentencia a la normativa citada cumplido el plazo legal de 6 meses más la prórroga que autoriza el parágrafo del artículo 13 del decreto 24 de 1998 el banco usuario no podía prorrogar el contrato inicial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación del servicio a cargo de la demandante pues al exceder los precisos términos de temporalidad establecidos por el legislador socavó la legalidad y la legitimidad de esta forma de vinculación laboral de aquella desvirtuando se en su verdadero y directo empleador, de acuerdo a lo anterior tenemos que de acuerdo lotería tenemos que en el caso concreto la contratación del señor Javier Riaño

Motta no debía superar el 15 de abril del 2011 cosa que evidentemente no ocurrió y como quiera que luego de la valoración y análisis de las pruebas aportadas y practicadas en la presente audiencia se llegó a la conclusión de que él ex trabajador fue contratado por la empresa Misión Temporal Ltda. para prestar los servicios en la empresa Bavaria S.A lo cual se prolongó hasta el 7 de julio de 2014 está llamada a responder en calidad de verdadera empleadora del actor, no obstante como quiera que con la manifestación del demandante lo aceptado en el hecho 30 Y de lo que dijeron los Testigos pero Pablo Sarmiento Estupiñan y Jorge Antonio Meza Torres es claro que el desempeño de funciones en calidad de trabajador en Misión para la empresa Bavaria S.A sólo tuvo lugar hasta el 7 de julio de 2014 por cuanto a partir del 8 de julio del mismo año el actor fue reubicado en las oficinas administrativas de la demandada Misión Temporal Ltda. y no prestando sus servicios personales en favor o en misión de la empresa usuaria Bavaria S.A, de manera que la luz de los planteamientos jurisprudenciales citados se concluye que el señor Javier Riaño Motta fue contratado por la empresa Misión Temporal Ltda. para prestar un servicio personal y subordinado para la empresa usuaria Bavaria S.A hasta el 7 de julio de 2014 y como quiera que dicha contratación superó el término el tiempo máximo contenido del artículo 77 de la ley 50-90 se genera una consecuencia judicial te señalada consistente en que Misión Temporal Ltda. se convierte en intermediarias solidariamente responsable mientras que la empresa usuaria esto es Bavaria S.A adquirir la calidad de verdadera empleadora respecto al trabajador demandante Javier Riaño Motta por lo que se dirá que se encuentra debidamente probado quelato prestó un servicio personal y subordinado a favor de la empresa demandada Bavaria S.A desde el 16 de abril de 2010 al 7 de julio de 2014 como quiera que a partir del 8 de julio de 2014 la prestación del servicio por parte del señor Riaño Mota sin solución de continuidad fue directamente y a favor de la demandada Misión Temporal quién solo en este caso fungió como empleadora desde el 8 de julio de 2014 al 25 de mayo de 2015.

Ahora como las pretensiones de la demanda se centran iban dirigidas a que se declaré ineficaz e ilegales despido que objetó el demandante el 25 de mayo de 2015 por su condición de estabilidad laboral reforzada que alega el demandante se debe analizar Cuál es la responsabilidad de su empleador que como lo dijimos para esta fecha era únicamente Misión Temporal Ltda. Y no Bavaria S.A así las cosas se lograron establecer que el actor estuvo vinculado contractualmente con la demandada Misión Temporal Ltda. Sin solución de continuidad desde el 16 de abril de 2010 al 25

de mayo de 2015 en concordancia con lo sé señaló que anteriormente fecha en la cual conforme a la documental obrante al folio 35 del expediente fue terminada de manera unilateral por parte de dicha entidad aduciendo que la labor por la cual fue contratado el actor finalizó, frente a lo anterior se rememora que según lo consagrado en el artículo 23 superior se estableció que lo que realmente unió contractualmente al demandante con la demanda Misión Temporal Ltda. Fue contrato de trabajo a término indefinido y teniendo en cuenta que la demanda Misión Temporal tenía conocimiento acerca de dicha vinculación toda vez que procedió a reubicar al demandante

para que prestara sus servicios personales y subordinados a su favor en las oficinas administrativas de la ciudad de Duitama y aunado a ello la causal invocada acerca de que la terminación de la relación laboral se da por cuánto ha finalizado la labor para la cual fue contratado sucumbe ante la realidad de la vinculación contractual la que se probó conforme al artículo 47 del código sustantivo del trabajo fue a término indefinido de manera tal que el despacho dirá que la terminación de la relación laboral aconteció de manera unilateral y sin justa causa por parte de la última empleadora porque es del 8 de julio de 2014 al 25 de mayo de 2015 el trabajador no tenía ninguna vinculación con alguna empresa como trabajador en Misión ya que se dijo que a partir de la primera fecha fue reubicado en las oficinas de la empresa Misión Temporal a cumplir labores administrativas que fue aceptado por esta demandada otra cosa es que no le asignaron funciones y como lo dijeron los Testigos permaneció todo ese tiempo en la sala de espera de esa entidad sin cumplir función alguna, entonces no se puede hablar que durante este lapso había un contrato con la empresa usuaria y que se había finalizado la labor contratada y en ese orden no se podía terminar la relación laboral por la causal que se le invocó, en conclusión en virtud del artículo 53 constitucional se dirá que entre el demandante Javier Riaño Motta y la demandada Bavaria S.A y solidariamente con Misión temporal existió un contrato realidad entre el 16 de abril de 2010 y el 7 de julio de 2014 que continuó sin solución de continuidad sólo respecto de la demandada Misión Temporal Ltda. entre el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 mediante una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la entidad empleadora, a si las cosas para resolver el segundo problema jurídico planteado es imperioso advertir que la parte actora solicita declarar que el despido del trabajador ese legal es ilegal e ineficaz y por tanto hay lugar al reintegro del trabajador y al pago de las prestaciones y acreencias laborales generadas desde la fecha del despido hasta la hasta la reinstalación en el cargo correspondiente advirtiendo que conforme lo ha señalado la sala laboral de la Corte Suprema justicia en sentencia SL 1747 2018 radicado 54 181 del 21 de marzo de 2018, Magistrado ponente Ana María Muñoz Segura “el reintegro es equivalente a volver las cosas al Estado que se encontraban ante el despido lo que apareja el pago de los salarios y prestaciones sociales compatibles con aquel dejado de percibir ante la no solución de continuidad del vínculo laboral” ahora para efecto de ordenar el reintegro de un trabajador injustamente despedido se han fijado criterios claros y precisos para su procedencia ya que tal figura no es de libre aplicabilidad por lo que el despacho debe poner de presente lo establecido por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 16 14 2018, radicación 56883 del 16 de mayo de 2018, magistrado ponente Dolly Amparo Casaguan Viota quien señaló “pues bien la garantía de estabilidad prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 protege a las personas en condición de discapacidad para que no puedan ser despedida por razón de su

limitación, para que proceda tal protección tal y como ya ha tenido oportunidad la sala de manifestarlo es necesario que el trabajador cuente al momento del despido por lo menos con una discapacidad superior al 15% de pérdida de la capacidad laboral y que el empleador conozca de tal situación sobre los distintos grados de severidad de la discapacidad la sala en la sentencia Corte Suprema de Justicia sala laboral 5168 de 2017 señaló que debe acudirse al artículo séptimo del decreto 2463 de 2001 que contempla los parámetros así: discapacidad moderada es aquella en la que la pérdida de la capacidad la entre el 15 y el 25%, severa la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y profunda cuando el grado de invalidez supera el 50% cierre “, pues bien de acuerdo al caso bajo estudio es claro que el actor sufrió un accidente laboral el día 18 de mayo de 2010 conforme puede observarse al folio 308 en el que la ARP Colpatría en forma que la calificación de origen y perdía la capacidad laboral del ex trabajador demandante señalando que el evento fue un accidente de trabajo aunado a ello a folio 234 y 235 obra el dictamen de la junta Regional de calificación de invalidez de Boyacá en el cual se consigna como porcentaje de perdió la capacidad laboral del 9.90% con fecha de estructuración el 15 de diciembre de 2012 con base en lo anterior y de acuerdo al precedente jurisprudencial citado debe decirse que el actor no probó que la pérdida de su capacidad laboral fuera superior al 15% requisito indispensable para que pueda ser cobijado por la estabilidad ocupacional reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 del 97 1997 ahora el despacho no desconoce que el actor efectivamente tuvo un accidente de origen laboral que le ocasiona problemas físicos tratados durante los años subsiguientes a dicha contingencia no obstante no debe perderse de vista que la sola limitación física del trabajador o la ocurrencia del accidente laboral no lo hace acreedor de la protección pretendida nótese que la posición de la línea jurisprudencial de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia sala laboral es uniforme y diáfana al supeditar dicho reconocimiento a la pérdida de la capacidad laboral en los términos señalados en la providencia señalada, es decir como mínimo deberá acreditarse que su disminución de la capacidad laboral se encuentra catalogada como modera que debe oscilar entre el 15 y el 25% y en el caso del señor Javier Riaño Motta su pérdida sólo equivale al 9.90% se advierte Igualmente que en el plenario obra abundante material probatorio que da cuenta de todos los pormenores que le ocasionó al actor el accidente ocurrido, pueden verse sus controles su evolución y todas las prescripciones médicas que tuvieron lugar con ocasión del mismo, sin embargo se reitera que todo ello no es suficiente para predicar la estabilidad ocupacional reforzada que conlleve al reintegro a su puesto de trabajo con el consecuente pago de la indemnización y las prestaciones dejadas de percibir pues ella se predicar en trabajadores disminuidos en por lo menos en un 15% de su capacidad laboral lo que en el presente caso no ha acontecido y no se probó, ahora es necesario señalar que a este respecto la Corte Constitucional ha señalado un criterio diferente a la línea jurisprudencial

de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en virtud de la sentencia de unificación Su 049 de 2017 en la cual el esquema referido a la estabilidad ocupacional reforzada adquiere una connotación más amplia y garantista que busca evitar la aplicación discriminatoria de la protección contenida en la ley 361 de 1997, así lo dijo “ no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido cuando la corte encontró en la sentencia C 824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso entrar a determinar ni el

tipo de limitación que se parezcan y el grado o nivel de dicha limitación cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la ley 361 de 1997 ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías no obstante al mismo tiempo se levanta una barrera o también objetiva de acceso para quienes teniendo una pérdida de capacidad relevante no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca o pareciendo una pérdida inferior a la estipulada en los reglamentos experimenten también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud la concepción amplia del universo de destinatario del artículo 26 de la ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas sólo como objetos Y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente”, de acuerdo a lo anterior para el despacho es clara la intención de la Corte Constitucional de ampliar de manera considerable el aspecto bajo el cual se debe aplicar la estabilidad ocupacional reformada teniendo en cuenta entre otro aspecto que la no se encuentre calificada o que la persona no se encuentra calificada con pérdida de capacidad laboral o que estando lo no supere el mínimo establecido por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia para ser beneficiario de la misma es bastante y sus derechos podrían estar siendo desconocidos, ahora la corte advierte que para efecto de determinar las personas a las cuales se les puede aplicar la estabilidad ocupacional proporcionada reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 se debe tener en cuenta que la citada ley no define cuáles son las características de una discapacidad moderada, severa y profunda por cuanto esta tarea se llevó a cabo por medio del decreto reglamentario 2463 de 2001 adicionalmente la Corte estudio la constitución del artículo primero del Art 361 97 por medio de la cual se acusaron los vocablos severas y profundas por cuanto al criterio el demandante se escurría a quienes estaban en situación de discapacidad calificadas como leves y moderadas, una vez más clarifica la corte del alcance entre interactivo que deba darse a la ley 361 del 2017 en todo su contexto toda vez que no puede limitarse la aplicación de las mismas concretamente el del artículo 26 a las personas que se encuentren previamente calificadas y que aunado a ello su porcentaje de pérdida de capacidad laboral debe estar en un mínimo establecido contrario al anterior la aplicación debe entenderse en el contexto lo suficientemente amplio para ganar analizar la particular situación de cada trabajador y la afectación cualitativa que puede sufrir como consecuencia de un accidente que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares sin que medie para ello aspectos y mediciones cuantitativas que escapan a la realidad fáctica que determina la vulnerabilidad del trabajador en su entorno. el señor Javier Riaño Motta tampoco podía ser cobijado por la estabilidad ocupacional reforzada en el entendido que la corte señala claramente de que por lo menos se deberá probar que la situación física del trabajador es de tal carácter que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares y que ello sea determinante para que se finalice la relación laboral situación que no se avizora en el presente caso nótese que las historia clínica obrante a folio 129-132 y 148 fechadas 9 de marzo, 18 de marzo y 13 de marzo de 2015 respectivamente no señalan que el actor se encuentre disminuido físicamente o que presente una situación física que le impida realizar las labores para las cuales fue contratado, aunado a ello y el concepto emitido por la fisioterapeuta que milita folio 325 del plenario señala que el colaborador puede

realizar la tarea y por el contrario no advierte que no pueda hacer lo que su estado de salud física o mental no le permita hacerlo, ahora al folio 164 obra copia de la historia clínica expedida el 26 de mayo de 2015 esto es un día después de la terminación de la relación laboral y en la cual el médico especialista en ortopedia refiere una limitación funcional sin más indicaciones o indicios de que el estado físico del actor fuese de tal gravedad que lo haga acreedor de la protección por estabilidad ocupacional reforzada, además al folio 91 del plenario como observación médica dentro de la historia clínica de Axa Colpatria se señala que la fractura sufrida por el actor se encuentra con evolución adecuada y más adelante al folio 93 se advierte que el actor presenta una nueva dolencia denominada tendinitis de pata de ganso la cual no aplica como secuela del accidente laboral sufrido por el demandante por lo que analizar dichas documentales es evidente que para la fecha de terminación de la relación laboral el actor no se encontraba impedido o disminuido sustancialmente para desempeñar las funciones para las cuales fue contratado, de manera que ante la valoración anteriormente efectuada para este despacho es claro que el actor tampoco puede ser objeto de protección especial teniendo en cuenta la posición asumida por la corte constitucional en la sentencia de unificación y de SU 049 de 2017 ya que tampoco logró probar que estuviesen pedido sustancialmente para el desempeño de sus funciones o que estuviera incapacitado médicamente y que esa circunstancia fue determinante y considerada por el actor para terminar su relación laboral pues aquí es claro que la vinculación del trabajador como trabajo de Misión había finalizado en la empresa usuaria desde el 7 de julio de 2014 como en párrafos precedentes se dijo y que la relación continúa sin solución de continuidad desde el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 fecha en la cual se le terminó la relación por parte de la empleadora Misión Temporal Ltda. invocando una justa causa pero que la causal que invoca el empleador más de 10 meses después para terminar la relación fue esa, otra cosa es que no se enmarque en una justa causa para terminar el vínculo de estirpe laboral, por lo expuesto las pretensiones 3,4,6,1,a 6,7 y 7 no tiene vocación de prosperidad y por lo tanto serán negadas, finalmente para dar solución al tercer problema jurídico como quiera que de manera subsidiaria se solicitó condenar a la entidad demandada la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo e advierte que al estudiar la forma de terminación de la relación laboral se probó que la misma acaeció de la manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora por lo cual es procedente condenar a Misión Temporal como última empleadora la pago de la indemnización contenida en el artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo por la terminación de la relación laboral en forma unilateral y sin justa causa la cual se liquidara así:

Se dijo que el demandante elaboró un total de 5 años un mes y 10 días para un total de 1800 días laborados, por lo que se tiene la indemnización que señala artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo por el primer año 30 días de salario, por los siguientes cuatro años un total de 80 días de salario Y por la fracción 2.10 de salario total de días por concepto de indemnización 112.2 días de salario; salario devengado para el año 2015 \$1'236.337, total indemnización conforme al artículo 64 \$4'623.900 así las cosas atendiendo resultado del proceso conforme al artículo 365 inciso primero numerales 1, 2 y 8 del Código General del Proceso habrá lugar a condena en costas a cargo de la de la demandada Misión Temporal Ltda. y a favor del demandante todo es que fue vencida en el proceso y están acreditadas las costas en que ocurrió el demandante, como agencias en derecho se fija la suma de \$300.000 de conformidad

con el artículo 5º numeral 1 del acuerdo No PSA 16-10 554 del Consejo Superior de la Judicatura cuya liquidación será una vez ejecutoriada sentencia en concordancia con el artículo 366 del Código General del Proceso de igual forma se condenara en costas a cargo el demandante y a favor de la entidad demandada Bavaria S.A quedando como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente por cuanto hubo controversia y fue absuelto de las pretensiones del demandante por el resultados del proceso se declaran no probar las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada Misión Temporal y probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada Bavaria S.A denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas y sin que haya lugar a efectuar manifestación sobre las demás veces.

Decisión.

Resuelve:

Primero: declarar que entre el demandante Javier Riaño Motta y la demandada Bavaria S.A y solidariamente con Misión Temporal existe un contrato de trabajo realidad entre el 16 de abril de 2010 y el 8 de julio de 2014 que continuó sin solución de continuidad sólo respecto de la demandada Misión Temporal Ltda desde el 8 de julio de 2014 hasta el 25 de mayo de 2015 mediante una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la entidad empleadora cómo quedó advertido en el acápite respectivo de esta sentencia.

Segundo: declarar no aprobadas las excepciones propuestas por la demandada misión Temporal Ltda. y declarar probada la excepción propuesta por la demandada Bavaria S.A denominada inexistencia de las obligaciones reclamadas sin que haya lugar efectuar manifestación sobre las demás conforme se indicó en la parte motiva de esta determinación.

Tercero: condenar a la demandada misión temporal Ltda a pagar al demandante Javier Riaño Motta la suma de \$4'623.900 por concepto de la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa de conformidad con el artículo 64 literal a numeral segundo del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuarto: negar las demás pretensiones de la demanda frente a la entidad demandada Misión Temporal Ltda. Por lo señalado en la parte motiva.

Quinto: absolver a la entidad demandada Bavaria S.A de las pretensiones incoadas en la demanda.

Sexto: condenar en costas a cargo de la demandada Misión Temporal Ltda. y a favor del demandante Javier Riaño Motta fijando como agencias en derecho a la suma de \$300.000 conforme se señaló en el acápite pertinente y condenar en costas a cargo del demandante y a favor de la demandada Bavaria S.A fijando como agencias en derecho a un salario mínimo legal mensual vigente conforme a lo señalado.

Demandante

Presentó recurso de apelación argumentado en los siguientes términos

3. Frente al hecho de que se haya declarado la relación laboral entre el trabajador y la empresa Bavaria S.A. únicamente hasta el 7 de julio del 2014 toda vez que pues Pese a que el trabajador en esa fecha fue reubicado para laborar en las oficinas de la empresa Serdán no podemos dar por hecho que en ese momento se terminó o finalizó la relación laboral con la empresa que de acuerdo con la primacía de la realidad pasó de ser empresa usuaria a empresa empleadora toda vez que pues él no podía afectar se las condiciones de trabajo y el contrato laboral y contrato realidad que ya se había establecido desde el año 2010 hasta el 2014 con la empresa Bavaria S.A, puesto que el hecho de que la empresa Bavaria S.A y la empresa Misión Temporal Ltda. hayan tomado la decisión de reubicarlo en las oficinas del centro por las condiciones de salud en las que se encontraba el demandante no quiere decir que en ese momento haya sido la empresa Bavaria S.A. haya dejado de ser su empleadora pues que como consta y con la prueba documental aportada y por el testimonio dado por el señor Pedro quién era la persona encargada de la vigilancia del edificio el señor Javier Riaño iba a cumplir su horario y el mismo señaló que el señor Javier Riaño utilizaba la dotación que lo identificaba también como trabajador de Bavaria ahora bien si él hubiese dejado ser de trabajador de Bavaria no tendría por qué ni la empresa Serdán le entregaría de dotación ni le permitiría Ingresar a esas instalaciones portando el uniforme de Bavaria por el contrario lo que hicieron esas dos empresas en contra el demandante fue acostarlo Y de lo cual enfrenta la dotación acabo de señalar obra también a folio 236 y 237 en donde consta que el trabajador iba laborar a esa oficina con la dotación que siempre utilizaba ya se las empresas lo que quisieron fue aburrir al trabajador no brindándole una reubicación óptima si no por el contrario haciéndole cumplir un horario de trabajo de 8 horas diarias sin asignarle funciones es cosa totalmente diferente pero no puede desconocerse que la relación laboral con Bavaria S.A se dio hasta el día 25 de mayo desde el 2015 fecha en la cual se dio por terminada la relación laboral.
4. Segundo punto apelación pues encuentro que como apoderada de la parte demandante que no estoy de acuerdo con lo señalado por el despacho en el entendido de decir que el trabajador no gozaba al momento de terminar la relación laboral de la estabilidad laboral reforzada por cuanto si gozaba de esa estabilidad ya que el señor Javier Riaño de manera permanente estaban tratamientos médicos con físico en fisioterapia, con psicología y como bien lo señaló el señor Juez el 23 de mayo también fue diagnosticado con ansiedad y depresión por psicología por precisamente la presión laboral a la cual fue sometido por parte de Bavaria y de la empresa Misión Temporal Ltda. es amplio pues la prueba documental respecto a la situación de salud que tenía al momento de terminar el contrato laboral el demandante, así como pues ya había sido calificado como bien lo indicó el despacho y cómo se señaló anteriormente en el correo electrónico que el envió a la jefe de operaciones

Angélica él se encontraba finalizando unos tratamientos el 19 de mayo y está a la espera de valoración el 26 de Mayo es decir el día después en que él fue el que él fue despedido aunado a ello el 23 de mayo fue diagnosticado con depresión y ansiedad después me puso puedo decir tampoco que no goza de estabilidad laboral reforzada porque el momento del despido el señor Javier Riaño si estaba enfermo física y mentalmente tal como lo acabo de señalar a aunado a ello la Corte Constitucional en la sentencia de unificación que señaló el despacho y en sentencia T 447 de 2013 señala que en ninguna actuación del empleador se torna ineficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente en suma cuando se comprueba que el empleador despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad situación que se evidencia a través de factores que afectan la salud, bienestar físico, mental o fisiológico, sobra decir que la situación de salud tanto física como mental del trabajador no era optima en el momento que fue despedido, al contrario el no solamente estaba sufriendo por las consecuencias que le dejaron las lesiones frutos del accidente laboral, si no también estaba viendo las consecuencias psicológicas incluso psiquiátricas por todo el acoso que sufrió por partes de estas empresas por la situación de ansiedad y depresión que le genero la situación laboral la cual fue sometido por las mismas por casi un año, de igual forma señala la honorable Corte Constitucional que es ineficaz cuando no se solicita la autorización de la oficina de trabajo que aplica en este caso y de igual forma el empleador conociendo la condición de discapacidad del empleado hecho que se encuentra probado por cualquier medio de convicción, ellos tenían pleno conocimiento del mismo y que no lograra desvirtuar la presunción del despido discriminatorio hecho que no se dio tampoco entonces tengo 4 presupuesto para que se torne ineficaz el despido el cual fue unilateral y discriminatorio que efectuaron las empresas demandadas. Solicito se sirva atender los argumentos señalados y se condenen a las empresas empleadoras a todas y cada una de las pretensiones que se pidieron con la demanda y que prima el principio del a realidad del trabajador y la situación de debilidad y la situación de salud física en la cual él se encontraba a lo largo de los años en la vigencia del a relación laboral así como en el momento de la relación laboral.

Apoderado de Misión Temporal:

Interpone recurso de apelación respecto al pago de indemnización por despido justo en los siguientes términos:

En el proceso se encontró debidamente demostrado que la empresa Bavariag y Misión Temporal celebraron fue un contrato comercial OSMT 00909 para la duración de una obra o labor determinada entre mi representada y el señor Javier Riaño Motta el día 16 de abril de 2010 se suscribió fue el contrato para que apoyara en unas labores determinadas y en su cláusula tercera se estableció que este contrato es por un término indispensable para realizar las obras o labores indicadas en la parte inicial del mismo contrato, en consideración a la naturaleza jurídica del empleador a la vigencia de la vigencia comercial ya mencionada aquellos que modifiquen sustituyan los documentos comerciales suscritos por la empresa Misión Temporal y Bavaria S.A , igualmente es claro que las obras y labores indicadas en la parte inicial del mismo

contrato, en consideración a la naturaleza jurídica del empleador al a vigencia de la oferta comercial ya mencionada aquellos que modifique o sustituya los documentos comerciales por la empresa Misión Temporal igualmente que el contrato celebrado entre la demandada que represento y el demandante fue la terminación de la otra contenida en el contrato OSMT 00909 - D98 no se puede alegar que el despido fue sin justa causa y en consecuencia no puede prosperar la pretensión de pago de indemnización prevista artículo 64, toda vez que si hubo una justa causa para su despido es decir que termino la labor o la obra por la que inicialmente fue contratado el señor, igualmente es de iniciarle porque fue despedido apenas el 25 de mayo de 2015 toda vez que la Arl Colpatria informó el día 20 que se había decretado el cierre individual del caso que tenía el señor razón por la cual se procedió a realizar el despectivo despido porque había la justa causa, porque no se había despedido debido a que se estaba esperando se decretara el cierre de esa situación creería yo que en los anteriores términos interpongo el recurso.

Apoderado de Bavaria

pertinente Me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia que acaba de proferir el despacho en todo lo ve favorable a los intereses de mi representada y debo precisar que si bien es cierto el juzgado no ha condenado a Bavaria a ninguna Perdón la redundancia condena de orden económico y me apartó la decisión Del juzgado en cuanto a que declaró que el demandante ha sido trabajador de mi representada entre el 16 de abril de 2010 y el 7 de julio del año 2014 y me apartó por las siguientes razones: en primer lugar porque no ha sido objeto de discusión que el demandante sufrió un accidente de trabajo o pues tuvo un accidente el día 18 de mayo del año 2010 es decir como un mes y poco más de 10 días cuando el demandante tuvo un suceso que le ocurrió dice la demanda el hecho 17 en cumplimiento de sus funciones, significa lo anterior que el demandante laboró como trabajador en Misión para mí acogida por un mes y 8 días, comparto la decisión del juzgado y la deducción la consideración del despacho en cuanto a que el demandante fue un trabajador en misión en las instalaciones o no en las instalaciones fue un trabajador en misión de la empresa misión temporal limitada y evidentemente verificando lo que ha dicho el legislador y lo que ha desarrollado la jurisprudencia nacional en lo que tiene que ver con los trabajadores en Misión pues ciertamente existe un plazo máximo para esos contratos o para esas vinculaciones de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en Misión que es por un período máximo de 6 meses prorrogable por otro por otro 6 meses pero de cara esa disposición es que precisamente estimo que juzgado se equivoca en su aplicación porque lo que ha quedado acreditado es que el demandante laboró un mes y 8 días como trabajador en misión de Bavaria no que fue trabajador de Bavaria a través del principio de la primacía de la realidad es del 16 de abril del 2010 hasta el 7 de Julio de 2014 y estimo que el juzgado se equivoca por varias razones porque aunque no está en discusión la fecha en que el trabajador entre a laboral para Misión Temporal en primer lugar nótese que hubo una interrupción de la prestación del servicio que deviene del infortunio que tuvo el demandante con su accidente de trabajo y las pruebas documentales, las historias clínicas, las incapacidades que reposan en el expediente dan cuenta que el demandante estaba incapacitado luego el demandante no presto el servicio para mí acudida como trabajadora en Misión porque ahí surge una figura sui generis y es que reitero el infortunio del demandante en su accidente de

trabajo no le permite continuar prestándole el servicio a Bavaria como trabajador en misión y eso no está en discusión por evidentemente las pruebas obran en el expediente y precisamente esa es la razón de ser de que yo estimo respetuosamente que el juzgado empiece su equivocación porque el juzgado dice que lo que se probó es que este trabajo bajo el principio de la primacía de la realidad del 16 de abril de 2010 me llama la atención porque el del juzgado tampoco desconoce y por eso digo que es un contrasentido porque juzgado no desconoce que el demandante haya prestado servicios como trabajador en misión, la aplicabilidad de la ley 50 del año 90 evidentemente la ley dice vencido diga al término de la prórroga Y eso lo estableció legislador la empresa usuaria será responsable solidaria de las obligaciones que emanen de esa relación que surja después del año yo lo llamé de esa manera, pero es que precisamente no se puede aceptar que es un trabajador en Misión y a la vez que no era trabajador en Misión, quiero ver lo más claro posible porque es que si en gracia de discusión el demandante hubiese sido trabajadores o si el juzgador ha seguido el derrotero que traía el demandante como mínimo ya ha sido trabajador inicio antes del 16 de abril del año 2010 hasta el 15 de abril del año 2011 pero es que el trabajo en misión deviene de la prestación del servicio y resulta se interrumpió la prestación de servicio por el hecho de las incapacidades del demandante y ahí la primer el primer hierro en que yo estimo que incurre el juzgado porque juzgado cuenta que los Testigos dijeron de hecho el juzgado desecho un par de Testigos Porque eran testigos de oídas y solamente a través de un testigo Es que el juzgado creo que el juzgado lo que hace es que digamos que analiza y dice no lo que hubo fue un contrato un contrato Regido por la primacía de la realidad y cuando en la demanda los que se está aceptando también es que el demandante inicialmente la trabajador misión, en segundo lugar en segundo lugar que obra en el expediente adicionalmente, en el expediente no quedó acreditado que a partir de sus incapacidades o después de la interrupción de sus capacidades o que a partir del 16 de abril del año 2011 el demandante se hubiera reincorporado como trabajador en misión a Bavaria lo que está acreditado es las incapacidades del demandante de hecho el demandante Incluso en ese período que el juzgado dice que el demandante laboró con Bavaria el demandante le envió unas comunicaciones a misión temporal solicitándole una reubicación en el cargo es así como por ejemplo hay una comunicación que el juzgado no estimó y qu que reposa folio 36 que es del 17 de diciembre del año 2013 cuando el juzgado estima que ya era trabajador de Bavaria Y esa comunicación fue dirigida por el demandante a la organización Serdán d donde les aduce su preocupación y des acuerdo por el manejo que se le han ido dando a su reubicación laboral que es de su entero conocimiento, en esta comunicación desde ningún punto de vista el demandante está diciendo que está prestando servicios en Bavaria para esa época del año 2013 por ejemplo y ninguna otra prueba acredita que el demandante haya prestado servicios en Bavaria por ejemplo que el juzgado adicionalmente En mi opinión lo que hace es que valora indebidamente la certificación expedida por Serdán de folio 32 que donde el juzgado empieza hablar de una relación laboral desde la primacía de la realidad y en mi opinión respetuosa el juzgado se equivoca porque si bien es cierto fa certificaciones del 14 de julio del año 2015 la certificación es del siguiente tenor "certificamos que Javier Riaño Motta identificado con cédula de ciudadanía 74 37 38 48 laboró en nuestra organización desde el 16 de abril de 2010 hasta el 25 de mayo 2015 desempeñando el cargo de vendedor moto con un contrato laboral de tipo la voz contrata un ingreso mensual de un \$1'236.337 y digo que el juzgado equivoca valorando esta prueba porque es que este documento

no dice que el demandante hubiera estado como trabajador en misión en Bavaria desde el 16 de abril de 2010 hasta ese día 25 de mayo de 2015, incluso cuando el juzgado hace la valoración el juzgado dice evidentemente el demandante fue trabajador de Serdán y lo que hace es que divide los tiempos hasta el tiempo que juzgado estima que laboro con Bavaria bajo la primacía de la realidad que es el 7 de abril de 2014 y en adelante hasta el día 25 de mayo de 2015 ósea yo coincido con el juzgado en que desde el 8 julio de 2014 el demandante no es trabajador de Bavaria pero adicionalmente si reprocho que el juzgado hubiera hecho una estimación distinta porque no existen pruebas en el expediente que acrediten que el demandante fue reinstalado, reubicado para continuar prestando las labores que prestaba como trabajador en misión para Bavaria antes de la ocurrencia del accidente, existen una serie de pruebas, cartas, comunicaciones que están ahí en el expediente que no me voy a extender en mencionar pero si para decirles a los magistrados de tribunal que el juzgado se equivoca en decir que no está acreditado, que por lo menos después del periodo que el legislador permite yo tenga un trabajador en misión el demandante hubiera continuado trabajando como trabajador en misión en Bavaria, no está acreditado ni su reinstalación, ni su reubicación porque incluso tiene muchísimas más incapacidades, muchísimas más interrupciones de la relación laboral para esos efectos y eso es lo que en mi opinión el juzgado debía haber valorado inicialmente, que los testigos dijeron una cosa evidentemente los testigos cuenta pero no cuentan en detalle, ni con fechas cuando era que había laborado, los testigos lo que dicen es que lo vieron en las instalaciones de Serdán a partir del año 2014 ya mi si me llama curiosamente la atención que los testigos se acuerden casi que de las fechas exactas desde 2014 en adelante pero lo que sí es importante tener en cuenta es que no hay ni una sola prueba que lo acrediten, ni siquiera las valoraciones de la junta regional de calificación de invalidez, ni documentos que están ahí como los pronunciamiento del ministerio del trabajo que le impusieron una sanción a Misión Temporal por el hecho del manejo a determinados aspectos de la relación laboral y el demandante es tan consciente que no prestaba los servicios en Bavaria que los derechos de petición se las hace a la empresa Misión Temporal e incluso les radicó un derecho de petición que tiene que ver con un acoso laboral pero se lo imputo directamente a Misión Temporal porque es que demandante no estaba prestando servicios para Bavaria, la única prestación de servicios que quedo plenamente acreditada como trabajador en misión fue del 16 de abril de 2010 fecha que coincide con el contrato de obra o labor que suscribió el demandante con misión temporal hasta el día de desafortunado accidente que fue el 18 de mayo del año 2010 es decir un mes y 8 días después pero de ahí en adelante no hay una prueba que acredite que el demandante continuo prestando servicios como trabajador en Misión, entonces es tán así y por eso es que me apartó yo la decisión Del juzgado Porque si bien es cierto aclaró no hay una sentencia condenatoria pecuniaria para Bavaria si existe una declaración y una condena declarativa en lo que tiene que ver con la existencia de un presunto contrato realidad que nunca existió y aprovechó el recurso de apelación para varios aspectos y que tienen que ver con lo que acaba de decir la apoderada de la parte demandante y es que existe prueba de una presunta presión laboral por lo menos en lo que tiene que ver con Bavaria jamás existió una presunta precio laboral de hecho el demandante reitero lo que hizo fue radicar una un escrito un derecho de petición ante misión temporal denunciando el presunto acoso laboral del que era presuntamente objeto ahí en Misión temporal ni siquiera dice ese derecho de petición que haya sido con Bavaria o en las instalaciones de Bavaria ni nada por el estilo, en segundo lugar

que Bavaria no tomó ninguna decisión de reubicación o que Bavaria y Serdán tomar una decisión de reubicación Bavaria en el expediente no está acreditado que hayan tomado ninguna presunta decisión de la reubicación porque es que yo sigo reiterando Bavaria no era el empleador del demandante ni siquiera bajo los principios del artículo 53 de la Constitución que fueron mal aplicados por el juzgado no se ha acreditado y no hay ninguna prueba que lo acredite testimonial, ni la confesión ficta y las documentales que aparecen en el expediente Y por último mucho menos y me llama poderosamente la atención que se pretendía aburrir al demandante yo lo que estimó es que esos son hechos nuevos que se le olvidaron a la apoderada mencionarlos en la demanda y aprovecha el recurso de apelación para incluir hechos nuevos que no tienen nada que ver con el la discusión del presente litigio en los anteriores términos dejó planteado mi recurso apelación para ante la sala laboral del tribunal superior de este.