

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado ponente

Valledupar, treinta (30) de septiembre de dos mil veinticinco (2025)
Sentencia discutida y aprobada en sesión de la fecha según **Acta No. 030**

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: HELIODORO RICO MONROY
Demandado: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA Y OTRO
Radicación: 20178 31 05 001 **2019 00227 01.**
Decisión: REVOCA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la apoderada judicial de la demandada Manpower de Colombia Ltda en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 20 de septiembre de 2024.

I. ANTECEDENTES

Heliodoro Rico Monroy, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral en contra de Manpower de Colombia Ltda, para que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido que inició el 3 de septiembre de 2015, “*hasta la fecha en que se prefiera la sentencia*”. En consecuencia, se condene a la demandada al pago de salarios más auxilio de transporte, prestaciones sociales y vacaciones, causadas desde el 23 de septiembre de 2016 y “*hasta el día que se profiera la sentencia*”, así como al pago de \$3.000.000, por concepto de indemnización por despido injusto, perjuicios causados por accidente laboral, más las costas procesales.

Solicitó igualmente se declare que C.I Prodeco SA, es solidariamente responsable por las condenas que se impongan.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 3 de septiembre de 2015, se vinculó a la empresa Manpower de Colombia Ltda, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para prestar servicios como “mecánico” en la empresa usuaria CI PRODECO SA.

Refirió, como salario se pactó la suma mensual de \$2.653.362 y que el 23 de septiembre de 2016, sufrió un accidente de trabajo, que le causó “RX de tórax PA 14*17 y RMM de Columna Lumbosacra en su actividad laboral”, por lo que estuvo hospitalizado e incapacitado por 20 días.

Indicó que “*la actuación de la empresa demandada es temeraria y denota mala fe, al aprovechar el estado de debilidad e indefensión al que sometieron a mi poderdante, quien en razón a su estado en capacidad y bajo grado de escolaridad, no está enterado de sus derechos y la irrenunciabilidad de los mismos*”. Y que “*a causa de las secuelas permanentes por el accidente de trabajo, ha presentado episodios de angustia, ahumado a los fuertes dolores que le ha causado su lesión, ya que desde el evento se ha visto en la obligación de acudir constantemente al médico especialista, así mismo, ha presentado una disminución en las actividades que podía desarrollar con anterioridad al accidente, además de no encontrar trabajo en ninguna de las empresas privadas que opera la región*”.

Insistió en que “*el accidente de trabajo sufrido por el señor HELIODORO RICO MONROY, ha causado impacto en su núcleo familiar, trauma en su humanidad tanto físico como psicológico que ha generado consecuencias graves en la personalidad de mi representado, en su patrimonio y entorno social*”.

Relató que, la demandada le adeuda los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas desde el 23 de septiembre de 2016 y que “*la empresa demandada adeuda a mi poderdante, por concepto de*

indemnización por despido injusto, en el efecto del aprovechamiento de accidente de trabajo”.

Al contestar, **Manpower de Colombia Ltda**, aceptó que suscribió con el demandante un contrato de trabajo el 3 de septiembre de 2015, para comenzar a prestar servicios a partir del 4 de ese mismo mes y año “*como “Trabajador en Misión”, el cargo a desempeñar era MECANICO, PARA EJECUTAR LAS FUNCIONES QUE ASIGNE EL EMPLEADOR PARA LA USUARIA C.I. PRODECO, APOYANDO EN LAS LABORES DE DIAGNOSTICÓ DURANTE PROYECTO DE SISTEMAS HIDRÁULICOS KANAWHA, HAGGLUNDS Y PICO, ASÍ COMO MANTENIMIENTO CORRECTIVO AL SISTEMA GENERAL DE LA PLANTA, MIENTRAS EXISTA EL INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA, MIENTRAS ESTÉ VIGENTE EL CONTRATO COMERCIAL CON LA EMPRESA CLIENTE C.I. PRODECO, LA CONDICIÓN QUE OCURRA PRIMERO, desde el 4 de septiembre de 2015 hasta el 3 de septiembre de 2016, terminación contractual que obedece a una causal objetiva como lo es la finalización de la obra o labor contratada, el cual era por la modalidad de OBRA O LABOR DETERMINADA. Ello en beneficio de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. en la medida que servía para que mi representara cumpliera el contrato comercial que tenía con la Usuaria CI PRODECO S.A. Así, la obra o labor encomendada era para atender un proyecto específico que consistía apoyando en las labores de diagnosticó durante proyecto de sistemas hidráulicos kanawha, hagglunds y pico, así como mantenimiento correctivo al sistema general de la planta, mientras exista el incremento de la producción de la empresa”.*

Sostuvo que “*La empresa usuaria quien para ese vínculo contractual fue CI PRODECO S.A., el día **3 de septiembre de 2016** le notifica de manera verbal a mi representada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., más exactamente al Ejecutivo de cuenta Onsite que se encontraba en las instalaciones mineras, la decisión de que se debía proceder con la terminación del contrato de temporalidad y que la misma se da para ese mismo día 3 de septiembre de 2016, **lo que conlleva la finalización del contrato por obra o labor del demandante.***

Se hace necesario mencionar al despacho que MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. no interviene ni tiene injerencia en la decisión de finalizar el contrato ya que esto es del resorte de la empresa usuaria, ya que es ésta quien realmente conoce si existe o perdura la necesidad puntual que justificó la contratación por obra o labor efectuada y que precisamente fue aquella para la cual fue contratado el demandante. Así las cosas, no podría actuar MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. de manera diferente frente a la empresa Usuaria, cuando advierte que está ya no tiene el pico de producción o el volumen de trabajo que justifica él envío de un trabajador en misión. En efecto, haber mantenido el contrato con el señor HELIODORO RICO MONROY si hubiera sido un abuso de la figura de los trabajadores enviados en misión, los cuales, por naturaleza, tienen una vocación temporal de prestación de servicios y no una vocación de permanencia".

Se opuso a las pretensiones de la demanda, argumentando que el contrato de trabajo se dio desde el 4 de septiembre de 2015 hasta el 3 de septiembre de 2016, periodo en el al actor se le pagaron todos sus derechos laborales, y que el mismo terminó por una causal objetiva, que fue la finalización de la obra o labor para la que el trabajador fue contratado.

En defensa de sus intereses propuso las excepciones de mérito que denominó “*terminación del contrato laboral por causal objetiva – finalización de la obra o labor contratada-*”, “*falta de legitimación en la causa por pasiva*”, “*pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social – cumplimiento de obligaciones laborales por parte de Manpower De Colombia Ltda. como empleador*”, “*mala fe por parte del señor Heliodoro Rico Monroy*” y “*buena fe por parte de Manpower de Colombia Ltda*”.

Por su parte la demandada en solidaridad **C.I Prodeco SA**, manifestó no constarle los hechos de la demanda, aclarando que “*el señor Heliodoro fue suministrado como trabajador en misión para atender necesidades extraordinarias de mi representada, esto es, incremento de producción en la operatividad de la compañía, en virtud de los contratos de prestación de*

servicios suscritos con la EST Manpower de Colombia SA” y que el demandado estuvo suministrado a esa compañía desde el 4 de septiembre de 2015 hasta el 3 de septiembre de 2016.

Se opuso a las pretensiones de la demanda indicando que “*en atención a que las labores para las cuales fue suministrado el actor a Prodeco, con el fin de apoyar una necesidad temporal en la producción por el aumento de sus picos, finalizó el 3 de septiembre de 2016*”, proponiendo en defensa de sus intereses las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*prescripción*” y “*compensación*”.

Esa demandada llamó en garantía a Seguros Confianza SA, quien contesto la demanda, manifestando no constarle sus hechos, exponiendo que “*expidió la póliza de cumplimiento No 06 CU029908, cuyo asegurado es C.I PRODECO S.A. Sin embargo, se aclara que la póliza únicamente otorga cobertura en caso de que se declare la responsabilidad solidaria entre C.I PRODECO S.A y MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, y conforme a los límites establecidos en el amparo*”.

Para enervar las pretensiones en su contra, propuso las excepciones de mérito que denominó “*ausencia de solidaridad laboral C.I Prodeco S.A (Asegurado - Beneficiario) Y Manpower De Colombia Ltda (garantizado - contratista)*”, *improcedencia de indemnización por despido sin justa causa*, *improcedencia de afectación de la póliza al no existir solidaridad laboral del asegurado con el garantizado de la póliza, ausencia de cobertura de las acreencias laborales reclamadas causadas por fuera de la vigencia de la póliza, usencia de cobertura de indemnización diferente a la del despido sin justa causa (art.64 c.s.t.)*, y “*no cobertura de vacaciones*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriquáná, mediante sentencia del 20 de septiembre de 2024, resolvió:

“PRIMERO. DECLARESE que entre el demandante Heliodoro Rico Monroy, Y La Empresa Manpower De Colombia Limitada, representada legalmente por Francisco Javier Echeverry Hincapié, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo, conforme la parte motiva.

SEGUNDO. CONDENENSE a la empresa Manpower De Colombia Limitada, a pagarle al demandante Heliodoro Rico Monroy, la suma de \$ 147.189.162, por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.

TERCERO. ABSUELVASE, a la empresa Manpower De Colombia Limitada, representada legalmente por Francisco Javier Echeverry Hincapié, de las demás pretensiones invocadas por el demandante.

CUARTO. ABSUELVASE a la empresa C.I Prodeco S.A representada legalmente por Wagner Xavier Redvern, o quien haga sus veces, de las pretensiones invocadas por el demandante Heliodoro Rico Monroy.

QUINTO. DECLARENSE probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada C.I Prodeco S.A., exclusive la de prescripción que se declara no probada.

SEXTO. DECLARENSE no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada Manpower De Colombia Limitada,

SEPTIMO. ABSUELVASE a las llamadas en garantía compañía Aseguradora De Fianzas S.A. Confianza, de las pretensiones invocadas por C.I Prodeco S.A, en la demanda de llamamiento en garantía. declárense probadas sus excepciones propuestas, conforme la parte motiva.

OCTAVO. CONDÉNESE en costas a la demandada Manpower De Colombia Ltda, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$11.775.133”.

Para llegar a esa conclusión la *a quo*, refirió que se acredito que entre las partes existió un contrato de trabajo bajo la modalidad obra o labor determinada que inició el 4 de septiembre de 2015 y terminó el 3 de septiembre de 2016.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada y consecuente reintegro, adujo que no se probó que para la fecha de la finalización del vínculo laboral el entonces trabajador se encontrare con una enfermedad o hubiera sufrido un accidente laboral que le impidiera ejecutar sus labores normalmente, razón esa por la que no tenía el fuero pretendido.

Frente a la indemnización por despido sin justa causa, concluyó que se probó que el contrato de oferta mercantil suscrito entre Manpower de Colombia Ltda y C.I Prodeco SA, inició en el año 2014 y terminó en 2022, por lo que al no acreditarse que en efecto el demandado fue contratado por un incremento en la producción, mal hizo la empleadora en despedirlo el 3 de septiembre de 2016. En consecuencia, declaró que la terminación del contrato de trabajo fue injusta y condenó a la demandada a pagar la suma de \$ 147.189.162, que corresponde a los salarios dejados de recibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que terminó la obra contratada.

Finalmente, absolvió a CI Prodeco SA, de la responsabilidad solidaria pretendida, aduciendo que el objeto social de esa sociedad es diferente al objeto social de la empleadora Manpower de Colombia Ltda.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, la apoderada judicial de la demandada Manpower de Colombia Ltda., interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia, en lo que a la condena se refiere, argumentando su pedimento en que el despido del actor fue justo pues terminó por una causal objetiva, que lo fue la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado.

Expuso que pasó por alto la juez que el demandante fue contratado como trabajador temporal en misión, cuya vinculación no puede superar el término de 1 año, además que la empresa usuaria de manera verbal le comunicó la finalización de la obra o labor el día 3 de septiembre de 2016 y en esa misma fecha, la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo que lo unía con el hoy demandante.

Sostuvo que en todo caso debe verificarse la liquidación de la indemnización y que se debió declarar la responsabilidad solidaria frente a C.I Prodeco SA, al ser la beneficiaria de los servicios prestados por

Manpower de Colombia Ltda.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados y de los claros términos del recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar si fue acertada la decisión de la juez de primera instancia de condenar a la demandada a pagarle a Heliodoro Rico Monroy, la indemnización por despido injusto pretendida en la demanda, en caso positivo verificar su liquidación. Y si, la demandada C.I Prodeco SA, debe responder solidariamente por las condenas impuestas a Manpower de Colombia SA.

No se discute en esta instancia, que Heliodoro Rico Monroy y Manpower de Colombia Ltda EST., suscribieron un contrato de trabajo bajo la modalidad obra o labor determinada, que inició el 4 de septiembre de 2015 y terminó el 3 de septiembre de 2016, en virtud del cual aquel prestaría sus servicios como trabajador en misión en las instalaciones de la empresa usuaria C.I Prodeco SA. Documento adjunto en la contestación de la demanda (prueba No. 1) de Manpower de Colombia S.A.

1. De la justeza del despido.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado***

por el demandante el hecho del desahucio -lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". (Negrilla y subrayado por esta Sala).

En el presente asunto, probado está que el actor con la demanda Manpower de Colombia Ltda, suscribieron un contrato de trabajo “*por la duración de una obra o labor contratada*”, describiendo la obra o labor a desempeñar así “*ejecutar las funciones que asigne el empleador para la usuaria CI PRODECO apoyando en las labores de diagnóstico durante proyecto de sistemas hidráulicos Kanawha, Haggluns y pico así como mantenimiento correctivos al sistema general de la planta, mientras exista el incremento de la producción de la empresa, mientras esté vigente el contrato comercial con la empresa cliente CI PRODECO, la condición que ocurra primero*”¹.

Asimismo, dada la inasistencia del demandante a la audiencia de conciliación y a la diligencia en donde se le practicaría el interrogatorio de parte, se presumió como cierto que “**el 3 de septiembre de 2016, terminación contractual que obedece a una causal objetiva como lo es la finalización de la obra o labor contratada**, el cual era por la modalidad de OBRA O LABOR DETERMINADA. Ello en beneficio de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. en la medida que servía para que mi representara cumpliera el contrato comercial que tenía con la Usuaria CI PRODECO S.A. Así, la obra o labor encomendada era para atender un proyecto específico que consistía en apoyando en las labores de diagnóstico

¹ Pág. 27 archivo 02Anexos proceso 2019-00227.pdf.

*durante proyecto de sistemas hidráulicos kanawha, hagglunds y pico, así como mantenimiento correctivo al sistema general de la planta, mientras exista el incremento de la producción de la empresa. **La empresa usuaria quien para ese vínculo contractual fue CI PRODECO S.A., el día 3 de septiembre de 2016 le notifica de manera verbal a mi representada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., más exactamente al Ejecutivo de cuenta Onsite que se encontraba en las instalaciones mineras, la decisión de que se debía proceder con la terminación del contrato de temporalidad y que la misma se da para ese mismo día 3 de septiembre de 2016, lo que conlleva la finalización del contrato por obra o labor del demandante.***

*Se hace necesario mencionar al despacho que MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. no interviene ni tiene injerencia en la decisión de finalizar el contrato ya que esto es del resorte de la empresa usuaria, ya que es ésta quien realmente conoce si existe o perdura la necesidad puntual que justificó la contratación por obra o labor efectuada y que precisamente fue aquella para la cual fue contratado el demandante. **Así las cosas, no podría actuar MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. de manera diferente frente a la empresa Usuaria, cuando advierte que está ya no tiene el pico de producción o el volumen de trabajo que justifica él envió de un trabajador en misión. En efecto, haber mantenido el contrato con el señor HELIODORO RICO MONROY si hubiera sido un abuso de la figura de los trabajadores enviados en misión, los cuales, por naturaleza, tienen una vocación temporal de prestación de servicios y no una vocación de permanencia**". (subrayas y negrilla por fuera del texto original).*

La anterior presunción de veracidad, no fue derruida a través de ningún medio probatorio y por el contrario, con las declaraciones rendidas por Judy Beet Berrio Duran y Mario Martínez, se verifica que el trabajador en misión hoy demandante, prestó servicios para la empresa usuaria por espacio de 1 año y que la obra para la que fue contratado finalizó el 3 de septiembre de 2016, fecha en la que C.I Prodeco SA, le

comunico verbalmente a Manpower De Colombia Ltda, que la necesidad para la cual se contrató a Heliodoro Rico había desaparecido.

A esos testigos la Sala les otorga pleno valor probatorio comoquiera que la primera fungie como jefe de oficina de Manpower de Colombia Ltda desde octubre de 2013 y el segundo ejerce como asesor de relaciones laborales de C.I Prodeco SA, desde 2007, por lo que percibieron de manera directa los hechos por ellos narrados.

Entonces, al analizar en su conjunto esas pruebas, para la Sala se hace evidente que el contrato de trabajo terminó por una causal objetiva, que lo fue la contenida en el literal “d” del numeral 1º del artículo 61 del CST, subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990, esto es por “terminación de la obra o labor contratada”, pues en el contrato se detalló de manera clara y precisa que el trabajador en misión, prestaría sus servicios a la empresa usuaria C.I Prodeco SA, durante el proyecto de sistemas hidráulicos Kanawaka, Hagglund y Pico, mientras exista el incremento de la producción de la empresa, condición que se dio, pues con la prueba testimonial rendida por Mario Martínez y la presunción de veracidad que operó dada la inasistencia del demandante a la audiencia de conciliación y al interrogatorio de parte, se acreditó que dicho incremento en la producción finalizó el 3 de septiembre de 2016, fecha en que la empleadora terminó el vínculo laboral que la ataba a Rico Monroy.

Aunado a lo anterior, esta Corporación observa que la juzgadora de primera instancia omitió considerar que la vinculación del actor se produjo en el marco de un **contrato de suministro de personal temporal**, propio de las Empresas de Servicios Temporales, regulado en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Conforme a dicha disposición, la duración de estos contratos puede ser de hasta seis meses, prorrogables por seis meses más, para un total máximo de un año. En el caso concreto, el contrato entre las partes se extendió del **4 de septiembre de 2015 al 3 de septiembre de 2016**, cumpliéndose así el límite legal.

Ante ese panorama, la Sala estima desacertada la conclusión a la que arribó la *a quo* al señalar que no se probó que C.I Prodeco SA, 3 de septiembre de 2016, le comunicó a Manpower de Colombia Ltda, que la necesidad del servicio para la que se había requerido al trabajador en misión había terminado, aduciendo que dicha situación solo puede acreditarse mediante prueba documental. Tal razonamiento contraviene lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que prevé:

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y, por lo tanto, formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio”.

Así las cosas, al no existir disposición que exija solemnidad especial para demostrar la situación advertida por la encartada en la contestación de demanda, consistente en que el 3 de septiembre de 2016, C.I Prodeco SA, le comunicó verbalmente a Manpower de Colombia Ltda, que la necesidad del servicio para la que se había requerido al trabajador en misión había terminado, que fue por un incremento en la producción; tal circunstancia puede ser acreditada por cualquier medio probatorio idóneo y pertinente, valorado conforme a las reglas de la sana crítica. La exigencia exclusiva de prueba documental en este caso carece, por tanto, de respaldo normativo.

En consecuencia, resultan plenamente admisibles otros medios de convicción, tales como la prueba testimonial o incluso la prueba indiciaria, siempre que se ajusten a los principios de pertinencia, conducencia y utilidad, y sean apreciados de manera integral junto con el resto del acervo probatorio. Descartar tales medios por una restricción no prevista en la ley implica una limitación indebida del derecho de defensa y del principio de libertad probatoria que rige en el proceso laboral.

Por lo anterior, la Sala concluye que la valoración de la prueba efectuada por la Juez de primera instancia se apartó de los postulados legales y constitucionales que garantizan la amplitud probatoria, razón por la cual se impondrá su corrección en sede de apelación, teniendo en cuenta la totalidad del material probatorio recaudado y no únicamente el de naturaleza documental.

Con todo lo dicho, revocará la condena impuesta a Manpower de Colombia Ltda, consistente en el pago de la indemnización por despido injusto, eso al comprobarse que el contrato de trabajo suscrito entre las partes bajo la modalidad obra o labor contratada, terminó por una causal objetiva; en su lugar la encartada será absuelta.

La anterior realidad procesal, torna superfluo efectuar el estudio de la responsabilidad solidaria pedida respecto de C.I Prodeco SA, pues no se impusieron condenas a la demandada principal Manpower de Colombia Ltda.

Finalmente, por mandato del numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condenará al demandante a pagar las costas por ambas instancias.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA 1.^a de decisión CIVIL FAMILIA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar los ordinales Segundo y Octavo de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 20 de septiembre de 2024, de conformidad con lo aquí expuesto, los cuales quedaran así:

“Segundo: Absolver a Manpower de Colombia Ltda, del pago de la indemnización por despido injusto.

Octavo: Condenar al demandante a pagar las costas por esta instancia, las agencias en derecho de fijaran una vez quede ejecutoriada esta decisión”.

SEGUNDO: Confirmar la sentencia apelada en los restantes numerales.

TERCERO: Condenar al demandante a pagar las costas por esta instancia, fíjese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000. Liquídense concertadamente en el juzgado de origen.

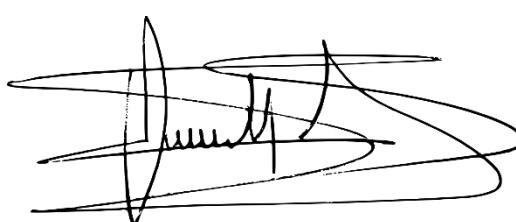
CUARTO: una vez quede ejecutoriada esta decisión, remítase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NORREÑA BETANCOURTH
Magistrado