

**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**  
**SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR HERLINDA FLÓREZ QUIROGA CONTRA YAZAKI CIEMEL S.A. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00535**-01.

Bogotá D. C. quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida el 13 de marzo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

- 1.** La demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Yazaki Ciemel S.A. con el objeto que se declare *“la simulación contractual entre las empresas de servicios temporales HUMANOS ASESORIAS EN SERVICIOS OCACIONALES S.A (...); y S O S EMPLEADOS SOCIEDAD ANONIMA EN LIQUIDACION Y LA EMPRESA CIEMCO LTDA – CIEMEL & CIA S C A S”*; que el verdadero empleador es la aquí demandada *“por irradiación de efectos de sustitución patronal”*; en ese orden, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 31 de agosto de 1992 hasta el 15 de septiembre de 2021; y que la relación laboral terminó sin justa causa; como consecuencia, solicita se condene al pago de \$70.196.833 por indemnización por despido injusto, con su indexación, y las costas del proceso.
  
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que en julio de 1992 presentó hoja de vida en la empresa *“CIEMCO LTDA – CIEMEL & CIA S C A”*, siendo llamada para realizar pruebas de ingreso en el mes de agosto de ese año, las que superó a satisfacción, y luego de la entrevista practicada por la jefe de recursos humanos de esa empresa la enviaron a la temporal

"HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S A", con la que finalmente firmó un contrato por "OBRA O LABOR" el 31 de agosto de 1992, sin que se especificara cuál era la labor contratada; indica que estuvo bajo la subordinación y dependencia de la empresa "CIEMCO LTDA – CIEMEL & CIA S C A"; que ejerció el cargo de operaria y auxiliar de producción; luego, el 17 de agosto de 1993, dicha temporal registró novedad de retiro, no obstante, continuó trabajando en la empresa CIEMCO "en el mismo cargo, de manera permanente y continuada, sin solución de continuidad", cumpliendo las órdenes dadas por esta sociedad; y aún así, a partir del 3 de septiembre de 1993, "aparece contratada en forma disfrazada, por la empresa SOSEMPLEADOS LTDA", cuyo contrato terminó el 15 septiembre de 1994, pero, continuó laborando en la empresa CIEMCO sin interrupción alguna en el cargo de operaria de producción; agrega que los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social se realizaron a través de las empresas temporales, por lo que se configuró el denominado "carrusel de las temporales"; refiere que se vio obligada a firmar otro contrato laboral, simulado, el 16 de septiembre de 1994 "con la misma empresa CIEMCO LTDA – CIEMEL & CIA S C A"; el que perduró hasta el 15 de marzo de 1995, y a partir del 1º de agosto de ese año se produjo la sustitución patronal con la empresa "YAZAKI – CIEMEL LTDA"; informa que continua en el mismo cargo y con las mismas funciones "por sustitución patronal operado con la empresa CIEMCO LTDA – CIEMEL & CIA S C A", y así lo hizo hasta el 15 de septiembre de 2021, "sin ningún día de interrupción, desde el inicio de la relación de trabajo en la sede planta Chía Cundinamarca, Autopista Norte Km 21"; agrega que trabajó con la empresa demandada en el cargo de auxiliar de producción hoy generalista servicios administrativos; que el último salario devengado ascendió a \$1.904.837 mensuales y su horario en los últimos años fue de 6 am a 4:30 pm de lunes a jueves y de 6 am a 12 pm los viernes; finalmente, menciona que la demandada terminó el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, el 15 de septiembre de 2021.

3. La demanda se presentó el 6 de diciembre de 2021 (PDF 02), siendo admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca con auto del 9 de ese mes y año (PDF 04).
4. La entidad demandada se notificó personalmente mediante mensaje de datos enviado a su correo electrónico el 14 de diciembre de 2021 (PDF 05).
5. La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda el 14 de enero de 2022 (PDF 06), con oposición a sus pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con la sustitución patronal existente entre las empresas Ciemco LTDA y Yazaki Ciemel LTDA, el último salario devengado por la demandante y la existencia de la relación laboral entre las partes, aunque

aclaró que lo existente fue un contrato a término fijo que inició el 16 de septiembre de 1994 y estuvo vigente por más de 25 años; respecto a los demás hechos manifestó no ser ciertos o no constarle los mismos; indicó que en la hoja de vida de la demandante no reposa documento alguno que haga referencia a la vinculación de la demandante con las temporales que aduce en la demanda; explica que se constituyó en 1995 y compró la operación de Ciemco LTDA, pero no se fusionó ni compró la empresa, la cual existe en la actualidad, y acepta que sí recibió en sustitución al personal que Ciemco tenía en la operación; narra que de lo que tiene conocimiento es que había trabajadores en misión enviados por empresas temporales y varias de esas personas pasaron a la nómina de Ciemco LTDA; aclara que el cargo de la actora era el de generalista de relaciones industriales y que de las pruebas aportadas por la demandante puede colegirse que fue trabajadora en misión entre el 31 de agosto de 1992 y el 17 de agosto de 1993, contratada por la temporal Humanos; que no existe prueba que haya laborado con otra temporal; y que fue contratada directamente por Ciemco LTDA el 16 de septiembre de 1994; además, explica que Ciemco LTDA no le entregó registro de personal temporal que haya solicitado; indica que *“hacer un curso de inyectado en CIEMCO LTDA – CIEMEL & CIA S.C.A., no implica o demuestra que haya sido trabajadora de esa empresa, pues se hacen cursos abiertos para que participe quien aspire a prestar servicios en la empresa”*, y se certifica la realización del curso pero no la relación laboral; de otro lado, menciona que no obligó a la demandante a firmar el contrato de trabajo con Ciemco LTDA hoy Yazaki Ciemel LTDA, y que el contrato de trabajo terminó por vencimiento del plazo pactado en atención a *“la reducción de planta de personal que ha tenido que hacer mi representada”*, pero la accionante se negó a firmar la carta de notificación del vencimiento del plazo fijo pactado de fecha 13 de agosto de 2021, y que personas a quienes les consta esta negativa son los señores Lina Murcia y Henry Rodríguez. Propuso en su defensa las excepciones denominadas inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, buena fe y prescripción.

6. Con auto del 7 de abril de 2022 se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 15 de septiembre de ese año (PDF 08); diligencia que se realizó ese día (PDF 12), y se fijó el 13 de marzo de 2023 para audiencia de trámite y juzgamiento.
7. La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 13 de marzo de 2023, absolvió a la demandada de todas las súplicas de la demanda y condenó en costas a la actora, tasándose las agencias en derecho en la suma de \$300.000 (PDF 15).

8. Contra la anterior decisión el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó que *“la decisión desconoce que la relación laboral de la actora se dio en la modalidad de contrato de trabajo escrito a término indefinido y que lo que se dio fue una simulación contractual en supuesto contrato con 2 empresas de servicios temporales; por tanto, tiene derecho la actora a que se le sumen, en mi criterio, sus tiempos laborales durante toda la relación laboral desde el 31 de agosto de 1992 hasta la fecha de despido, año 2021, y que esos tiempos impactaron la antigüedad de la actora durante 27 años, lo que le da derecho para que derive el pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato entre 1991 (sic) y la fecha del despido del contrato escrito a término indefinido bajo el principio de la realidad sobre las formas conforme al artículo 53 de la Constitución Política de 1991, se ha mostrado que la intermediación ha sido indebida y prohibida por la ley y la jurisprudencia nacional; desde el principio de la prestación del servicio, la actora actuó de buena fe, nótese que la obligación de pago y de seguridad social, señora juez, le corresponde al empleador y no al trabajador, todo lo dicho da cuenta que la actora siempre supo que su vinculación fue con la empresa demandada y no con empresas de servicios temporales, en la empresa demandada presentó las pruebas, la eligieron, le ordenaron los pagos, le daban los pagos debidos, nótese que la prueba testimonial arrimada por la parte demandante, testimonio de un alto directivo de la demandada, da cuenta que el contrato que ató a las partes no terminó con una causa legal, sino por la disminución y baja producción del objeto social de la empresa demandada, extensivo, incluso, lo manifestó el testigo, a otros contratos de trabajadores de la empresa; el testimonio arrimado al proceso de la parte actora da cuenta de que las 2 compañeras de trabajo se vincularon directamente, que su relación laboral se dio en la realidad bajo el principio de la primacía de la realidad, no con empresas de servicios temporales reguladas por la Ley 50 de 1990 sino por una relación laboral gobernada por un contrato escrito a término indefinido”*

9. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 21 de marzo de 2023, luego; con auto del 28 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas los allegaron.

La apoderada de la **demandada** indica que la actora no probó el extremo temporal que adujo en la demanda; reitera lo dicho en su escrito de contestación; agrega que entre el 31 de agosto de 1992 y el 15 de septiembre de 1994, la demandante no estuvo vinculada a la empresa Ciemco LTDA, y si bien obra certificación expedida por la temporal Humanos, en la que demuestra que existió un contrato por obra o labor desde el 31 de agosto de 1992 hasta el 17 de agosto de 1993, con esa entidad; no ocurre lo mismo con la temporal SOS Empleados, pues no obra prueba alguna que permita colegir que la demandante del 18 de agosto de 1993 al 15 de septiembre de 1994 prestara sus servicios personales en favor de la empresa Ciemco LTDA; reitera que el contrato que tuvo con la

actora lo fue a término fijo, que inició el 16 de septiembre de 1994 y finalizó por una causal objetiva como lo fue la culminación del plazo fijo pactado; aunado a que el testigo aludido en el recurso de la demandante lo que hizo en su declaración *“fue contextualizar las razones del por qué la empresa tomó la decisión de no prorrogar el contrato a término fijo, sin que por ello se pudiera restar validez al modo de terminación que operó en este caso”*.

Por su parte, el apoderado de la **demandante** señaló que debe revocarse la sentencia porque en este caso se probó que existió una indebida intermediación y por esa razón, se debe declarar la existencia de una sola relación desde el 31 de agosto de 1992 hasta el 15 de septiembre de 2021, regida mediante un contrato a término indefinido y *“no como nuevos, vinculados en contrato a término fijo, sino de la manera genuina como llegaron en la aludida sustitución patronal”*; agrega que la *“documental que hace parte del proceso, señala que F MONTOYA C.I.A., funge como parte de la junta directiva, como se evidencia a folio 34 cámara de comercio a reglón 5, hecho de gran interés para la resolución del problema jurídico planteado, y que, en esos momentos, la hoy demandada, recibe a todos los trabajadores de CIEMCO LTDA”*; reitera que jamás perteneció a la planta de personal de las empresas de servicios temporales; y que debe tenerse en cuenta que en el proceso obra certificación de un *“curso de Inyectado”* expedido por la demandada a favor del actor, el 29 de abril de 1994; así las cosas, solicita se acceda a las pretensiones de la demanda.

### CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que el principal problema jurídico por resolver es determinar si el contrato de trabajo existente entre las partes tuvo como extremo inicial el 31 de agosto de 1992, y si el mismo se ejecutó sin solución de continuidad hasta el 16 de septiembre de 2021; y de así demostrarse, analizar si el contrato de trabajo lo fue a término indefinido y si terminó sin justa causa imputable al empleador.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de la relación laboral entre la demandante y la empresa Ciemco LTDA, que dicho vínculo laboral fue sustituido patronalmente por la demandada

Yazaki Ciemcel; y que el contrato de trabajo terminó por decisión de la empresa demandada el 16 de septiembre de 2021; pues tales aspectos fácticos son aceptados por ambas partes y en general, no son objeto de discusión.

La a quo al proferir su decisión consideró que la contratación de la demandante mediante empresas temporales se hizo conforme a la norma, sin exceder los términos legales; que la documental obrante en el expediente permite inferir que la demandante realizó actos propios de los que se desprende que aceptó que su contrato con la demandada se dio a partir de 1994; indica que si bien la temporal Humanos certificó que la actora prestó servicios en las instalaciones de la demandada desde 1992 a 1993, no reposa prueba alguna de la que pueda concluirse que ese contrato siguió sin solución de continuidad hasta 2021; de otro lado, señaló que no había lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa como quiera que el contrato terminó por la expiración del plazo fijo pactado con la entidad.

Para resolver el problema jurídico planteado, es importante precisar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 167 del CGP corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 *ibidem*, prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPTSS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el artículo 61 de la misma norma, establece que el juez laboral 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 la conducta procesal observada por las partes.

Sumado a lo anterior, cabe recordar que en los términos del artículo 23 del CST los elementos del contrato de trabajo son tres: prestación personal de unos servicios en favor de otro, remuneración y la continuada subordinación; pero, el artículo 24 de la misma obra, ha dicho que la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el contrato de trabajo, evento en el cual quien alegue la condición del trabajador solamente le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el empleador, tiene la carga de demostrar que tales servicios fueron realizados de forma independiente o autónoma, o se dieron con ocasión de un vínculo diferente al laboral, para de esta forma poder desvirtuar la anotada presunción.

El caso concreto, además, reviste una particularidad consistente en que debe entrar a dilucidarse el alcance de esa especie de intermediación o tercerización

que se desarrolló, según la demandante, entre Ciemco LTDA hoy Yasaki Ciemcel LTDA y las compañías que se citan en la demanda, en el sentido de establecer si el contrato de trabajo en este caso se entiende desarrollado con el denominado contratista o con el contratante.

Es pertinente tener presente que en el escenario jurídico colombiano existen algunos eventos en que quienes fungen formalmente como empleadores se consideran empleadores aparentes o intermediarios, como es el caso de las empresas de servicios temporales cuando sobrepasan el tiempo durante el cual pueden suministrar un trabajador a una empresa usuaria, o se invoca un objeto diferente al previsto en la ley; supuesto en el cual la jurisprudencia ha considerado como empleador al usuario, a pesar de que quien le pagaba el salario y aparecía como empleador formal era la E.S.T.; todos estos desarrollos jurisprudenciales han sido expresión del principio protector del Derecho del Trabajo.

De otro lado, bueno es precisar que en tratándose del reconocimiento de un contrato de trabajo, a la parte demandante no le corresponde demostrar la subordinación en la medida que según la presunción legal del artículo 24 del CST, solo debe acreditar ante el juez laboral la prestación de sus servicios personales y las condiciones en que se dio.

De otro lado, conviene señalar que el artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 (compilado en el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015) establece que los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos: *“1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo”, “2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad”, y “3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más”*. Además, en el párrafo de dicha norma señala *“Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio”*. De esta manera, al prolongarse las actividades del trabajador en misión por más del término legal es claro que se trasgrede el parámetro normativo.

Cabe recordar que en la exposición de motivos de la Ley 50 de 1990 se dijo que la regulación sobre las empresas de servicios temporales tendía a darles un *“marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores”* por lo que *“se*

define lo que es el servicio temporal y se precisan los casos en que los usuarios de dichas empresas pueden contratar con estas, insistiendo en que la temporalidad es de la esencia de tales contratos". (Subrayas no son del original).

En la ponencia para primer debate se insistió en estos aspectos y se dijo "En la práctica desborda la noción de empleo de naturaleza rigurosamente temporal hasta el punto que se ha desarrollado la costumbre de sustituir trabajadores permanentes por temporales". Ya en este informe se expresa la preocupación por restringir el espacio temporal de contratación de empresas temporales y en este sentido se dice: "El pliego de modificaciones incluye algunos puntos que seguramente ayudarán a desmontar los abusos que bastante perjuicios están causando a los trabajadores. Son los siguientes - Se disminuye a un año con otro de prórroga los períodos máximos de contratación de trabajadores temporales. La medida debe evitar que persista la tendencia de sustituir trabajadores permanentes por temporales." Y en la ponencia para segundo debate se redujo aún más el citado término y se establecieron unos motivos taxativos que harían viable la utilización de esa figura. Allí se explicó: "Con referencia al marco regulador de las empresas de servicios temporales presentado en el proyecto original y teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por los ponentes para el primer debate, se consideró necesario restringir aún más el campo de acción de estas empresas, por cuanto si se da la posibilidad de contratación directa por períodos inferiores a un año, no habría lugar a la vinculación de temporales. Por ello se prevé que los usuarios sólo podrán contratarlas cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias, distintas a las actividades normales del empleador y cuya duración no sea superior a un mes; para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más."

De modo que la regulación que quedó finalmente establecida en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 fue fruto de una ardua e intensa discusión, y el estudio de esos antecedentes permite develar cuál fue la verdadera intención del legislador al imponer un tope temporal para la contratación por esta modalidad, que se deducen del hecho de que se definieran unos motivos para dichos contratos y al señalar que la temporalidad es de la esencia de esos contratos. No puede pasarse por alto que según el artículo 1501 del Código Civil "Son de la esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales, o no produce efecto alguno, o degeneran en otro contrato diferente", lo que quiere decir que el desconocimiento de los límites temporales o de los motivos de la contratación temporal, que son de la esencia de los contratos con las E.S.T., se traducen en los efectos contemplados en la norma que se acaba de relacionar, es decir su ineficacia.

El entendimiento de las disposiciones legales antes referidas ha sido expuesto por la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Corte Constitucional.

De ahí que se trata de un punto pacífico, de modo que lo hasta ahora dicho no hace más que recoger esas líneas jurisprudenciales invariables y reiteradas.

Es así como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho “... la superación del término de la contratación de trabajadores en misión, de seis meses prorrogables hasta por seis meses más, genera una situación jurídica contractual diferente a la ficticiamente contratada, conforme a la cual la empresa usuaria pasa a ser el empleador directo de la trabajadora y la empresa de servicios temporales a ser deudora solidaria de las acreencias laborales, apoyado en razonamientos coincidentes expuestos en sentencia de 24 de abril de 1997, radicación 9435; ...planteamiento que resulta acorde con el criterio doctrinal sentado en la sentencia citada relativo a que frente a la contratación fraudulenta, por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador. Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S. del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, ...todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales” (Radicación 25717 del 21 de febrero de 2006, reiterada entre otras, en SL4926-2020)

Con base en los anteriores criterios legales y jurisprudenciales, y una vez analizadas las pruebas obrantes dentro del expediente, de manera integral como lo establece el artículo 61 del CPTSS, es dable concluir, como bien lo coligió la juez de primera instancia, que en el caso concreto no se demostró que la demandante hubiese prestado sus servicios para la empresa demandada de manera continua e ininterrumpida desde el 31 de agosto de 1992 hasta el 15 de septiembre de 2021 como lo afirma en su escrito de demanda.

Es cierto que con la certificación expedida por la EST Humanos de fecha 20 de septiembre de 2021, en la que señala que la actora laboró para esa compañía prestando sus servicios para la empresa Ciemco – Ciemel LTDA, en el cargo de operaria del 31 de agosto de 1992 al 17 de agosto de 1993, mediante un contrato por obra o labor determinada (pág. 16 PDF 01), se demuestra la existencia de la prestación de los servicios personales de la demandante a favor de la Ciemco LTDA hoy Yazaki Ciemel LTDA; no obstante, como bien se desprende de ese documento, tal vínculo contractual no superó el término establecido en la norma antes citada, por lo que no puede concluirse que se haya desconocido el límite temporal de la contratación, cumpliéndose de esa

manera dicho requisito que, como se dijo, es de la esencia de los contratos con las E.S.T., por tanto, no puede predicarse su ineficacia, máxime cuando tampoco se allegó el contrato que suscribieron la demandante y la EAT, en aras de verificar lo señalado por la actora en su escrito de demanda.

Además, contrario a lo aducido por el abogado de la actora en su recurso, no obra prueba alguna que permita concluir que una vez finalizada la contratación con la EST Humanos LTDA, la demandante hubiese continuado prestando sus servicios para la empresa demandada; y aunque es verdad que en la historia labora de aportes expedida por Colpensiones aparece que la empresa SOSEMPLEADOS LTDA realizó cotizaciones a favor de la demandante, del 3 de septiembre de 1993 al 15 de septiembre de 1994 (pág. 17-30 PDF 01), esa circunstancia no permite concluir que hubiese prestado servicios para la aquí demandada sino, únicamente, que sus aportes fueron realizados por esa entidad.

Y si bien reposa una certificación expedida por Ciemco LTDA a la demandante en la que acredita que ella participó en el curso de inyectado con una duración de 8 horas, del 14 de febrero al 18 de febrero de 1994 (pág. 37 PDF 01), ello tampoco acredita que la actora hubiese prestado servicios personales a favor de la demandada y, por ende, no puede concluirse de ese documento la existencia de un contrato de trabajo desde esa calenda, máxime cuando no obra otra prueba que así lo ratifique.

Incluso, los testigos que declararon en juicio no dieron información al respecto, pues, de un lado, el señor Henry Arturo Ramírez Bautista trabaja en la empresa desde hace tan solo 6 años y 4 meses, por lo que no puede constarle las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que se desarrolló el contrato entre los años 1992 a 1994; de otro lado, aunque la testigo Angélica Muñoz Bolívar señala que trabajó en la empresa desde mayo de 1992, también vinculada mediante empresas de servicios temporales y después directamente con la demandada, lo cierto es que se limitó a narrar su caso particular, y cuando se le requirió para que manifestara lo que le constaba respecto de la demandante, únicamente señaló que ella también fue vinculada por intermedio de la temporal Humanos en agosto de 1992, que llegó a trabajar en el área de inyectado, y que luego estuvo en otra temporal, no obstante, no aclaró a partir de qué fecha estuvo con la otra temporal, como tampoco mencionó si esos servicios se dieron de manera continua, ni por cuánto tiempo estuvo la demandante vinculada mediante temporales, ni hizo alguna manifestación de la cual pudiera desprenderse que desde que inició el contrato en el año 1992 el mismo se hubiese ejecutado sin solución de continuidad hasta la finalización

del vínculo laboral, o por lo menos, hasta la firma del contrato de trabajo que se suscribió con Ciemco LTDA el 15 de septiembre de 1994.

Debe aclararse que el solo cumplimiento del término de contratación con empresas temporales, no legitima *per se* el contrato convenido a través de estas entidades, pues es necesario que aparezca que su utilización se dio por alguno de los motivos legales, sin embargo, en este caso no reposa prueba contundente que permita establecer si en el contrato suscrito con la demandante se invocó una causa legal, no obstante, en este aspecto, la entidad demandada en su escrito de contestación explicó que según tenía conocimiento, en esa época Ciemco tenía trabajadores en misión suministrados por empresas de servicios temporales por temas de producción, y varios de esos trabajadores fueron contratados posteriormente de manera directa por la entidad; situación que genera un indicio que esa contratación se hizo conforme lo prevé al numeral 3º del artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 hoy compilado en el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, antes aludido, esto es, *“Para atender incrementos en la producción (...), por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más”*, pues ese es el término que estuvo contratada la demandante mediante una E.S.T., a lo que se suma que esa contratación mediante empresas de servicios temporales no se prolongó durante el tiempo, si no que, por el contrario, luego de ese período permitido en la norma la empresa procedió a contratar a la demandante directamente mediante un contrato de trabajo suministrándole los beneficios legales y extralegales dispuestos en la convención colectiva de trabajo, como ella lo aceptó en su interrogatorio de parte, y así se dio la vinculación por 27 años, por lo que es dable colegir que la empresa dio cumplimiento al parágrafo de la norma en cita.

Ahora bien, aunque el apoderado de la demandante en los alegatos de conclusión menciona que en la *“documental que hace parte del proceso, señala que F MONTOYA C.I.A., funge como parte de la junta directiva, como se evidencia a folio 34 cámara de comercio a reglón 5, hecho de gran interés para la resolución del problema jurídico planteado, y que, en esos momentos, la hoy demandada, recibe a todos los trabajadores de CIEMCO LTDA”*, sin que pueda determinarse la razón de su dicho, de todas formas, al verificar el certificado de existencia de la entidad, puede advertirse que *“por Escritura Pública numero 6249 otorgada en la Notaría 7 de Bogotá el 23 de noviembre de 1981, inscrita en esta Cámara de Comercio el 7 de enero de 1982, bajo el número 110540 del libro IX, la sociedad cambió su nombre de "F. MONTOYA INDUSTRIAL ELECTROMECHANICA -CIEMEL- S. EN C. A." por el de "CIEMCO LTDA. COMPANIA INDUSTRIAL ELECTROMECHANICA -CIEMEL- Y CIA. S. EN C.A." (pág. 50-77 PDF 06)*, por lo que corresponde al nombre que la empresa tenía para 1981, siendo esta entidad *“F Montoya CIA ID”* la que aparece cotizando a favor de la demandante del 22 de septiembre de 1994 al 3 de diciembre de ese año, según se desprende del certificado de aportes expedido

por Colpensiones, sin embargo, de estos hechos no puede concluirse nada diferente de que en ese lapso la demandada cotizó a favor de la actora, lo que resulta acorde pues el contrato de trabajo inició el 16 de septiembre de 1994.

En consecuencia, al no haberse rebasado el límite de tiempo de que trata la norma frente a las contrataciones con las E.S.T., y no demostrarse que la demandante prestó sus servicios en la empresa demandada entre el 18 de agosto de 1993 al 14 de septiembre de 1994, la Sala llega a la misma conclusión a la que arribó la a quo, y en ese sentido, tener que el contrato de trabajo de la demandante con la empresa Ciemco LTDA hoy Yasaki Ciemcel LTDA, se dio entre el 16 de septiembre de 1994 y el 15 de septiembre de 2021, como bien se desprende de las certificaciones laborales expedidas por esta entidad en junio de 2021, agosto de 2021 y enero de 2022 (pág. 32-33 PDF 01 y 39 PDF 06), así como del contrato de trabajo suscrito entre la demandante y Ciemco LTDA Ciemel S.C.A. el 16 de septiembre de 1994 (pág. 38-41 PDF 01 y pág. 30-33 PDF 06), sustituido patronalmente con la sociedad Yazaki – Ciemel LTDA, como se estableció en el otrosí de fecha 8 de agosto de 1995 firmado entre la actora y la demandada, con fecha de efectividad el 1º de ese mes y año (pág. 31 PDF 01 y 34 PDF 06).

De otro lado, aunque lo anterior sería suficiente para confirmar la decisión de primera instancia, la Sala quiere agregar que tampoco hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa como quiera que el contrato suscrito entre las partes el 16 de septiembre de 1994, corresponde a uno a término fijo, y si bien el mismo se sustituyó patronalmente el 1º de agosto de 1995, en el referido otrosí las partes acordaron que tal contrato *“continuará vigente en las mismas condiciones actuales, pero la calidad de empleadora que hará encabeza de la sociedad YAZAKI – CIEMEL LTDA, quién asume las obligaciones derivadas de dicha relación laboral a partir del primero (1) de Agosto de 1995, como consecuencia de haberse operado la Sustitución Patronal”*, por lo que continuó bajo la misma modalidad a término fijo, y el mismo se prorrogó hasta el 15 de septiembre de 2021, ya que la entidad demandada comunicó a la trabajadora la no prórroga del contrato el 13 de agosto de 2021 (pág. 42 PDF 01 y pág. 35 PDF 06), esto es, dentro del término establecido en el artículo 46 del CST. Ahora, conviene aclarar que si bien dicha carta de preaviso no fue suscrita por la demandante, de todas formas, la misma actora en su interrogatorio de parte aceptó que la recibió, y así también se dejó constancia en ese documento por parte de los testigos Harry Rodríguez y Lina Murcia, sin que sea un punto objeto de controversia.

Ahora, en cuanto a la manifestación efectuada por el testigo Henry Ramírez aludida en el recurso, la Sala advierte que de ese testimonio es dable concluir que la terminación del vínculo laboral de la demandante no solo es un modo

legal de finalización del contrato sino que además, resulta ser una causal objetiva, en tanto explica que el contrato de la demandante se terminó, junto con la de otros trabajadores, porque *"hubo una disminución de los volúmenes de parte de nuestros clientes, hubo una reducción significativa en las líneas de producción"*, que llevó a la empresa a no renovar los contratos a término fijo, como el que se tenía con la demandante; además, narró que *"posterior a la pandemia hubo mucha fluctuación en los volúmenes de producción, especialmente, disminución, y se complementó con un paro de transportadores en el año 2021, que afectó a los clientes, quienes son básicamente las ensambladoras de vehículos y motocicletas, donde ellos manifestaron en su mayoría no tener material de importación para poder producir, como consecuencia también nos disminuyeron a nosotros los volúmenes de manera dramática y por eso fue necesario ajustar los volúmenes de producción y disminuir el personal a un menor número"*; manifestación que se corrobora con la certificación expedida por la demandada en la que indica que durante el año 2020 hubo 148 desvinculaciones, dentro de la cuales, 76 se dieron por no renovación del contrato, y en el 2021 se materializaron 102 desvinculaciones, de las cuales 24 fueron por no renovación del contrato (pág. 49 PDF 06), circunstancias con las que se reitera, permiten concluir que medió una causal objetiva para la finalización del vínculo laboral de la trabajadora.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la decisión de la juez en todas sus partes.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 13 de marzo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de HERLINDA FLÓREZ QUIROGA contra YAZAKI CIEMEL S.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la demandante, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

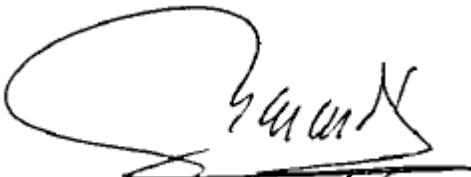
**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria