



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Hoy **14 DE JULIO DEL 2023**, siendo las 2:00PM, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de los magistrados Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 135**, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (A) señor (a) **JHONNIE JAVIER ACEVEDO VELASCO** en contra de **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. y PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**, bajo radicación **-009-2016-00099-01**, en donde se resuelven la **Apelación** presentada por el Demandante en contra de la *sentencia No. 375 del 11 de octubre de 2017*, proferida por el *juzgado 9º Laboral del Circuito de Cali* mediante la cual **ABSOLVIÓ** de la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo con la empresa usuaria Goodyear, la nivelación salarial entre su cargo de operario montacarguista con el de operario fabricante de llanta de la empresa y la diferencia de salarios y prestaciones sociales desde el 03 de enero de 2010 al 04 de julio de 2015.

Razones del juzgado: **i)** Si bien existe contratación del actor desde el año 2007 donde prestaba sus servicios para goodyear, no se entiende porque solo se pide la existencia del contrato de trabajo solo desde el año 2010, **ii)** revisados los contratos y que solo desde el año 2010 la interrupción de los contratos del actor fueron de pocos días y los anteriores de días y meses, entiende el juzgado el porque se pide la contratación desde el año 2010, **iii)** a pesar de existir vinculación por largo tiempo al actor, eso no significa que sea goodyear su empleador, pues la EST realizó la vinculación y si bien se extendió el tiempo por mas de lo que dice la ley, eso no significa que deje de ser trabajador en misión, **iv)** no puede decirse que su vinculación con EST quería desdibujar un verdadero contrato laboral para evadir el pago de las prestaciones y derechos labores, pues la EST pagó al trabajador todas sus prestaciones y lo vinculó a la seguridad social con pago de parafiscales, **v)** hay un contrato de prestación de servicio entre las empresas demandadas y por ese contrato se presta el servicio que daba el actor, **vi)** la sala laboral ha hablado sobre la responsabilidad solidaria cuando las actividades contratada con inherentes o relacionadas con las funciones de la empresa, pero en este caso no se ocultó la relación laboral y con el contrato que se firmó con la EST, lo que operaria seria figura de la solidaridad de goodyear en el evento que la EST no hubiera cancelado los derechos laborales, **vii)** como en la demanda se dice que no se le quedó debiendo ninguna prestación, sería injusto que sin haberlo pedido, se condene a goodyear entrara a pagar las prestaciones sociales de la relación laboral que ya recibió en toda la relación laboral, como se confesó en el interrogatorio de parte, por eso no hay condena, **viii)** en el evento de aplicar la figura de contrato realidad con goodyear, la prueba testimonial no permite arribar a otra conclusión de la subordinación y que recibiera remuneración por goodyear, **ix)** la nivelación salarial con empleados de goodyear, la jurisprudencia ha dicho que el principio responde a criterio relacional y se debe tener dos sujetos con mismas funciones y mismo régimen, y en el caso del actor en principio puede decirse que el supuesto de ser los referentes de la demanda goodyear, pero como ya se vio, el actor es trabajador de la EST, **x)** el trabajador tiene la carga de probar que su trabajo es equivalente y en el interrogatorio junto con los testigos se dijo q el actor se ocupó como operario fabricante de llantas, pero que la diferencia con los operarios de goodyear que desarrollaban las mismas funciones, es que ellos tenían beneficios convencionales, pero de haber lugar a la nivelación, de folios 147 y 148 hay copia de comprobantes de pago donde hay un cargo de minero y abrumador, luego no tiene nada que ver con el cargo manifestado, por lo que no hay elementos de pruebas para saber que el actor tenía un salario inferior.

Apelación demandante: **a)** los elementos del art. 53 en cuanto a la primacía de la realidad sobre las formalidades se vieron configurados en la prueba testimonial porque los trabajadores que fueron testigos, e interrogatorio de parte, mostraron que había subordinación y dependencia bajo órdenes de Goodyear, **b)** cuando se daban ordenes era donde estaban los turnos y horas que debía cumplir, así como las quejas, su jefe directo era José Luis que era de Goodyear, **c)** no se miran los contratos con el art. 47 CST, están los elementos del contrato de trabajo, el pago lo hacía era Goodyear porque le pasaba el dinero a la EST, **d)** los testigos mostraron que los tres fueron operarios de fabricantes de llanta, actividades que no pertenecen a la EST sino del objeto social de Goodyear, y la EST cancelaba salarios inferiores a los precios de Goodyear,

algunos el testigo manifestó que se ganaba 76mil pesos diarios, haciendo fácil al juez observar que había una distancia de lo ganado el demandante y un directo de la empresa en la misma labor.

Es bueno recordar que la base fáctica y jurídica del distanciamiento en el presente proceso ha sido plenamente conocida discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el a quo, por lo cual procede la Sala de Decisión a dictar la Providencia que corresponde atendiendo a las preceptivas legales.

SENTENCIA No. 111

La sentencia Apelada debe **MODIFICARSE**, son razones: no desvirtuar el demandado como empresa usuaria, la presunción social del **art. 24 CST**, realidad procesal a la que se llega tras la aceptación de la prestación y beneficio del servicio que tenía del actor, sin que la figura de la empresa de servicio temporal, tras su desdibujamiento, pueda ser pasada por alto, por el solo hecho de haber recibido el actor el pago de salarios y derechos laborales durante la relación laboral, lo que a todas luces se desarrollaba en forma ilegal.

Sea lo primero señalar para decantar lo anterior, que en materia contractual laboral por mandato del **art. 3 del C. S. T.** las relaciones del sector particular se atienen a las precisiones del **art. 24 del CST**¹ que es la base material y legal de los trabajadores del sector privado, en el sentido de presumir que toda relación laboral es gobernada por un contrato de trabajo.

Dígase también que para que se dé la mentada presunción, se exige la categorización de la relación de trabajo, la que, vale precisarla a tono con la jurisprudencia, es: “*prestación o ejecución de un servicio personal, material o inmaterial, continuado, dependiente y remunerado*” (**Sent.31 de mayo de 1955**), lo que permite entender que se trata de todo esfuerzo humano dependiente y productivo a favor de otro, que como tal goza de la protección constitucional dada al trabajo en todas sus formas lícitas (**Art.25 de la C.N.**).

Acontecer consolidado con la encontrada inconstitucionalidad de la adición del **art. 24 CST** propuesto en la **ley 50 de 1990**, con la que se quiso detener la contundencia de esa medida legislativa, (**C-665/98**), no pudiéndose ahora invertir la carga de la prueba, inexequibilidad que traduce la obligación para quien afirma lo contrario a una presunta relación laboral, la obligación de desvirtuarla, lo cual no es lo mismo o igual al examen formal de la situación, pues en ello acude la teoría del contrato realidad (**Art.53 C.N.**). la que reclama la materialidad de las cosas por encima de las formas.

De modo igual y por la forma del diseño legislativo planteado en nuestro ordenamiento desde **1950**, se hace menester categorizar haberse establecido esa presunción sin restricción alguna, se la diseño de forma abierta e integral, con lo que se quiere significar que el legislador utilizó de modo consciente la expresión “*toda relación de trabajo personal*”, lo que bien pudo haberse hecho de otro modo, pero no se hizo, lo que acontece, a pesar de conocerse desde esas calendas la existencia de otras posibilidades productivas u organizacionales del capital, propias del mundo laboral pero no inherentes al contrato de trabajo.

Ciertamente, aun para los tiempos anteriores a las calendas del código sustantivo del trabajo ya existía en Colombia la normativa diseñada para los dueños de la empresa², contratistas e

¹ **ARTICULO 24. PRESUNCION.** <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente>. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

² “El artículo 7o de la Ley 133 de 1931, establece lo siguiente: “El dueño de la empresa es quien debe cumplir con todas las obligaciones establecidas en las leyes de trabajo”. ...Cuando el trabajo se realice por cuenta de una persona que tenga un vínculo de continuada dependencia con la empresa o con el dueño, corresponderá a éstos dar cumplimiento al pago del seguro colectivo y demás obligaciones legales, si el intermediario no cumpliera la obligación, pero la empresa o dueño que haga el pago podrá repetir contra el intermediario con los términos que se estipulan en el respectivo contrato. ...Para determinar si la disposición transcrita es o no aplicable al caso materia de la consulta, es necesario establecer lo que debe entenderse por dueño de la empresa, como sujeto obligado al cumplimiento de las prestaciones sociales consagradas a favor de sus trabajadores. ... El dueño de una empresa es aquel que la explota por su cuenta y riesgo, aportando el capital, medios de producción, materia prima, etc. Sea en forma directa o por conducto de un intermediario o contratista. ... “Ahora bien: de conformidad con lo expuesto, se observa que en el caso de la consulta, el

intermediarios³, de modo que bien pudo el hacedor de leyes dejar esa presunción para determinados eventos o formas de producción o de servicios, pero no, no se estableció excepciones a esa presunción.

También precisa la Corporación, para efectos de la realidad de una contratación del orden laboral que, en el caso bajo estudio, está acreditado en el proceso, que el actor fue enviado por la EST a prestar sus servicios a **GOODYEAR**, así se desprende de la documental de folios 13 al 33, la aportada por las demandadas a folios 121 al 133, 192 al 278, que no fueron objeto de tachas por las partes, pero que referencian una firma de contrato mercantil entre las demandadas y el envío a la prestación de su fuerza laboral a favor de **GOODYEAR**, tal como lo acepta esta sociedad en su contestación al hecho 1º y 2º (fl. 88) al manifestar que era la empresa usuaria del servicio y que se enviaba por la EST trabajadores en misión a sus instalaciones.

Prestación de servicio que también fue motivo de afirmación por parte de los testigos (fl. 318) **ALEXANDRA MONGE OSPINA** (registro audio 42:20), **EDGAR FERNANDO GARZÓN** (registro audio 1:02:43), **JULIO CESAR MOLINA** (registro audio 1:29:35), quienes en calidad de representantes de la EST y compañeros de trabajo del actor y contratados directos por la sociedad demandada, dieron cuenta de su fuerza laboral a su servicio. Es que incluso, la representante de la nómina de la EST dijo que era el personal de GOODYEAR quien disponía los turnos de los trabajadores de la EST y de los trabajadores de planta de la empresa.

Apreciado lo anterior, con la existencia de esa prestación del servicio, debe darse entonces aplicación a la presunción del **artículo 24**, y contrario a lo manifestado por la juez de instancia, el desdibujo de una verdadera relación laboral no se supera por el hecho de haberse cancelado al trabajador sus salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, pues es deber del operador judicial (Art.9 C.S.T), hacer brillar el verdadero vínculo contractual, el cual trae beneficios laborales de los que no puede renunciar el trabajador, menos, se logra ese objetivo con la mera afirmación de existir una relación de tipo misional.

Es importante señalar cómo en el caso presente, por el límite de las pretensiones y extensión de los servicios, se incumple los mandatos legales (**Art. 6 Decreto 4369 de 2006**)⁴ al proporcionar un personal que, por su permanencia en el tiempo, hace ver la necesidad para la empresa de requerir de forma permanente esas actividades (ejecución en la fabricación de llantas) las que hacen parte de las producciones de la empresa usuaria, alejándose de la realidad contractual misional.

3

dueño de la empresa y negocio es la persona que suministrara todos los elementos necesarios en la elaboración del pan, para que el intermediario le entregue diariamente el producto a cambio de determinado precio; es decir, que el productor no es más que un simple intermediario o contratista del dueño de la empresa, que explota en su provecho la fabricación de pan. Más, como dicho intermediario es quien contrata directamente el personal de trabajadores y operarios para la elaboración del referido producto, y, en este sentido, aparece muy claro el vínculo o relación contractual de trabajo entre éstos y aquél, por ser quien los contrata, paga sus salarios y les imparte las órdenes del caso para el desempeño de sus labores, este Despacho considera que es el primeramente obligado al reconocimiento de las prestaciones sociales, entre ellas la doble remuneración por el contrato dominical. Pero en el caso de que tal intermediario no cumpliera con sus obligaciones legales, éstas corresponderán al dueño del negocio o empresario, de conformidad con los términos del mencionado artículo o de la ley 133 de 1931” (**Concepto del Departamento Nacional del Trabajo, de diciembre 14 de 1943**)

3 “Configúrese así el intermediario como la persona natural o jurídica que en su relación con el dueño del establecimiento, empresa o negocio, celebra en el fondo el contrato de trabajo en beneficio económico de este, y en relación con el empleado conserva la dirección y mandato, traducida en la autoridad que el empleado reconoce mediante subordinación personal, técnica y económica” (**Doctrina Sentada por el Tribunal Superior de Bogotá en sentencia del 14 de septiembre de 1943, de segunda instancia, en juicio seguido por Pedro Luis Ángel contra Leonor Caicedo de Rojas. Revista Justicia, No 118 a 121**)

⁴ **Artículo 6º. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales.** 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. OJO PONERLA EN OTRO PROCESO

2. Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

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.

Parágrafo 3º 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.

“La Corte debe memorar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal de esta índole, sino para cumplir las actividades excepcionales y eventuales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018, reiterada por la SL467-2019, la Sala adoctrinó:” **SL 1894 de 2022**

“De acuerdo con lo anterior, en ningún desacierto fáctico ni jurídico incurrió el Tribunal al deducir de los contratos de trabajo de folios 25 a 26 y 28 a 29, que la demandante fue contratada para la ejecución de labores permanentes de la usuaria, dado que desarrolló las actividades del cargo de planeador de barcos junior y excedió el término de un año, lo cual, de entrada, desvirtúa la transitoriedad y excepcionalidad del servicio.” **SL 1894 de 2022**

Ahora bien, frente a la estimación de los extremos temporales de esa relación laboral, se encuentran sendos contratos firmados que dan cuenta de inicios de la prestación de servicio desde el **año 2007** (fls. 191 al 213), sin embargo, es el demandante quien limita sus inicios al **03 de enero de 2010** (fl. 280), data que coincide con el contrato de folio 261, y a partir del cual se firmaron los siguientes contratos en las siguientes fechas:

1-ene-10	17-dic-10		
			18 días
4-ene-11	17-dic-11		
			18 días
4-ene-12	21-jun-12		
			8 días
29-jun-12	12-dic-12		
			24 días
5-ene-13	12-dic-13		
			21 días
2-ene-14	16-dic-14		
			17 días
2-ene-15	4-jul-15		

4

Evidenciándose de estos contratos que entre ellos sus interrupciones no superan los 30 días, que incluso ha de entenderse en ellos cumplido el periodo de las vacaciones del trabajador, con continuidad de vinculación a la empresa con las mismas funciones; metodología contractual que perduró por más de 4 años, luego tal y como lo ha considerado la jurisprudencia especializada (**Rad. 36744 del 28 de septiembre del 2010⁵** y **Rad. 52206 del 21 de febrero del 2018⁶**) habrá de

⁵ **Rad. 36744 del 28 de septiembre del 2010:** Otro yerro del Tribunal, consistió en deducir que hubo solución de continuidad en los contratos suscritos, lo que lo conllevó a concluir que existió independencia en aquellos, pues, de la prueba denunciada, se aprecia que en los pluricitados contratos hubo interrupciones cortas, sin que ello implicara la ausencia de prestación de servicios.

Respecto de tal punto, esta Sala ha sostenido que cuando la interrupción de los contratos no es amplia, como aconteció en el sub lite, no puede entenderse que hubo solución de continuidad.

⁶ **Rad. 52206 del 21 de febrero del 2018:** En torno al tema, esta sala ha manifestado que las interrupciones breves, generadas por la suscripción de diferentes contratos, no debe desfigurar la continuidad en la prestación de los servicios del trabajador, por tratarse de cortes efímeros e intrascendentales. Así lo ha sostenido la Corte, por ejemplo, en sentencias CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 36897 y CSJ SL8936-2015 cuando, en la última de ellas, adujo:

Entonces, de conformidad con lo acreditado en la contestación a la demanda y en las declaraciones de los testigos, para la Corte no podía el Tribunal simplemente afirmar que la prestación de servicios de la demandante no fue continua y única, pues no podía analizar de manera aislada los contratos escritos, los cuales, si bien muestran dos cortas interrupciones entre el 7 de junio de 1995 y el 16 de junio del mismo año y entre el 22 de abril de 2000 y el 6 de mayo de 2000 así como la suspensión de 84 días por licencia de maternidad, debían ponerse en consonancia y armonía con los otros medios de convicción según los cuales la vinculación de la citada había sido única, permanente, continua e ininterrumpida desde el mes de diciembre de 1994 hasta el 31 de mayo de 2000, por lo que, para la Corte, al haberse configurado un error de hecho sobre los medios calificados y, por ende, sobre la prueba testimonial, queda desvirtuado el primer pilar fáctico de la sentencia impugnada.

tenerse como unidad contractual esta relación laboral que operó desde el **03 de enero de 2010 al 04 de julio de 2015**.

Establecida ya la relación laboral con la empresa usuaria, deviene resolver si existe o no nivelación salarial del demandante, frente al cargo de **OPERARIO FABRICANTE DE LLANTA**.

Revisada la demanda, encuentra la Sala que en la reforma de demanda en el hecho 1º se afirma haber sido contratado como **OPERARIO MONTACARGUISTA** o **AUXILIAR DE TRANSPORTE** (fl. 279), pero en ninguno de sus hechos afirma haber ejercido las funciones ni el cargo de **OPERARIO DE FABRICANTE DE LLANTAS**, cargo del que quiere le sea aplicada su base salarial y prestacional (fl. 280), es más, ni siquiera su cargo lo asimila o trata como un par del cargo de operario de fabricante de llantas, tampoco dice cuáles eran sus funciones ni afirma que fueron las mismas del cargo de quien se quiere nivelar.

Fíjese que tampoco el actor dijo haber ejercido esas funciones, ni en que tiempos o fechas, pero en su interrogatorio de parte (fl. 318 registro audio 35:20) afirmó que si bien él fue contratado como OPERARIO, era GOODYEAR quien tenía una persona que se encargaba de moldearlos para que se especializaran para cada cargo, que se ejercería en diferentes funciones y secciones, siendo las certificaciones que él recibió las de: **i) OPERARIO DE LLANTA RADIAL, ii) OPERARIO DUO, iii) OPERARIO AYUDANTE, iv) BANDERO** y de **v) PEGADOR**, determinándose cual de esas funciones iba a desempeñar, declaración que no da luces ni encaminan sus hechos, en el sentido de determinar que ese cargo del que quiere ser nivelado, fue ejercido por él.

Falencia que no es suplida por la prueba testimonial, donde la señora **ALEXANDRA MONGE** (registro audio 42:20), a pesar de ser la encargada de la nómina de la EST, dijo que el actor ejerció el cargo de mulero y operario, pero nada dice sobre el cargo de operario de fabricación de llantas, menos de haber visto al actor cumplir esas funciones.

El señor **EDGAR FERNANDO GARZÓN** (registro audio 1:02:43) quien dice ejercer el cargo de FABRICANTE DE LLANTA RADIAL, afirmó que conoció al actor como operario de bandas, que por su buen desempeño fue trasladado al área del testigo, que era el de fabricación de llantas donde empezaron a trabajar juntos, pero que empezaban como ayudantes y luego ahí si empezaban a fábrica. Sin embargo, con su testimonio no se clarifica desde cuando el actor empezó a cumplir esas funciones de FABRICACIÓN DE LLANTAS, ni siquiera cuanto tiempo como ayudante de fabricación, pues dijo que se turnaban esas funciones, incluso, que dentro de ese cargo de OPERARIO hay muchas funciones, y que el actor siempre estuvo en esa área de fabricación del 2009 al 2015, pero nada dice de que fecha a qué fecha ejerció esas funciones de bandas, las de ayudante y las de fabricante que dijo cumplió el actor, lo que hace ver que no se tiene certeza en el proceso sobre las fechas en que se realizaron específicamente esas funciones de FABRICACIÓN DE LLANTAS que se quiere nivelar.

Es que el testigo afirmó tener tres turnos en su cargo, y que siempre le tocaba con él, sin embargo, dicha afirmación difiere de su manifestación inicial de que “casi siempre coincidían en los turnos”.

Por otro lado, JULIO CESAR MOLINA (registro audio 1:32:00) quien dijo ser OPERARIO de GOODYEAR y conocer al actor desde el año 2008 cuando entró a trabajar el actor a Goodyear, pero que el testigo fue como trabajador directo en el cargo de OPERARIO FABRICANTE DE LLANTAS desde el año 2004. Afirmó en su declaración el señor Julio que el actor inició como ayudante pegador de bandas y el testigo era fabricante de llantas, que luego hizo otros puestos, que no conoce el nombre de los puestos, que lo veía pasar a otras máquinas, dichos que no precisan las fechas en que el actor ejerció las funciones de Operario de fabricación, es más, tampoco precisa los turnos del actor, solo dice coincidir en ellos.

En ese orden de ideas, resulta evidente el error de hecho cometido por el Tribunal al haber colegido que la prestación de servicios entre el 9 de noviembre de 2000 y el 7 de noviembre de 2002, a través de Sertempo Cali S.A., fue discontinua, por cuanto el actor presentó renuncia al cargo el 31 de marzo de esa última anualidad, cuando la prueba calificada deja al descubierto que lo que hubo fue una interrupción corta e insignificante, incapaz de dar al traste con la prolongación del vínculo laboral.

Es por lo anterior, que no hay lugar a la pretensión de nivelación salarial y consecuencial pago de las diferencias salariales, pues está visto que ni siquiera la demanda afirmó que el actor ejerció el cargo de OPERARIO DE FABRICACIÓN DE LLANTAS con el que se quiere nivelar, y si bien los testigos ya relacionados, ayudaron en esa dirección, dando cuenta del ejercicio de esas funciones, no lograron precisar los tiempos y periodos en los que el actor las ejerció, fueron claros en manifestar que el demandante tuvo varios cargos. Falencia que no puede ser suplida por la Sala, debiendo absolverse de las pretensiones de la demanda.

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

1. **MODIFICAR** el numeral 1º de la sentencia apelada solo en lo concerniente a declarar no PROBADOS los medios exceptivos respecto a la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo y en consecuencia se DECLARA que entre el señor **JHONNIE JAVIER ACEVEDO VELASCO** y **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** existió un contrato de trabajo realidad entre el **01 de enero de 2010 al 04 de julio de 2015**, donde **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES** fungió como intermediario. Se confirma el numeral en todo lo demás, por las razones expuestas en la motiva de la sentencia.
2. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en todo lo demás. Por las razones expuestas en la parte considerativa de la sentencia.
3. **SIN COSTAS** en esta instancia.

6

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firm digitalizada para
Acto Judicial

Cali-Valle

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA

AUSENCIA JUSTIFICADA