



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente**

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Enrique Hurtado Mercado
Accionado	Lloreda S.A. y Otro.
Radicado	76001-31-05-001-2010-01373-01

Sentencia N°. 062

Aprobada mediante acta No. 062

Santiago de Cali, seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse¹ de los recursos de apelación presentados por el demandante y las sociedades demandadas contra la sentencia no. 322 del 29 de noviembre de 2013, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **ENRIQUE HURTADO MERCADO** contra **LLOREDA S.A. y EXTRAS S.A.**

I. ANTECEDENTES

Pretendió la parte demandante, que se declare que entre el actor y las sociedades demandadas “*existió de manera solidaria*” un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 2002 al 11 de mayo de 2009. Como consecuencia, pidió se condene a las sociedades demandadas de manera

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

solidaria, al pago de indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, tomando como base el último salario mensual determinado en la suma \$1.189.100, indemnización que, estima, asciende a \$6.735.233; se indexen todas las sumas que no sean objeto de otra sanción, se condene en costas, agencias y a lo que resulte de las facultades *ultra y extra petita*..

Para sustentar sus pretensiones refirió como fundamentos fácticos, que trabajó para la sociedad Lloreda S.A. desempeñando ininterrumpidamente el cargo de supervisor de bodega, desde el 18 de febrero de 2002 y “*hasta el 11 de mayo de 2009*”, devengando como último salario promedio la suma de \$1.189.100, pagaderos quincenalmente; que durante la relación laboral aludida hubo intermediación de la agencia de empleos Extras S.A. bajo la figura de trabajador en misión, por lo que se suscribieron sucesivos contratos de trabajo por obra o labor contratada. No obstante, aduce que realmente se rigió bajo las reglas de un contrato de trabajo a término indefinido, pues desempeñó sus labores de manera personal y directa en la empresa Lloreda S.A., donde cumplió turnos de 8 horas diarias, bajo condiciones de subordinación de esta última sociedad, quien le realizaba reconocimientos, capacitaciones y memorandos en el ejercicio de sus labores.

Argumentó además, que sus funciones como trabajador en misión fueron suspendidas el 18 de marzo de 2010 porque la sociedad Lloreda S.A. decidió terminar sin justa causa su contrato, decisión que le notificaron vía telefónica, cuando se disponía a cumplir con el turno asignado.

Expuso que, al momento de la terminación de la relación laboral, seguía vigente el contrato de trabajo que celebró con Extras S.A. el 19 de enero de 2009, para desempeñar en Lloreda S.A. el cargo de supervisor de bodega.

II. CONTESTACIONES DE LA DEMANDA

La sociedad demandada Lloreda S.A., contestó la demanda, aceptando que el demandante suscribió contrato de trabajo con Extras S.A. y que dicha sociedad lo envió en misión a Lloreda S.A. Los demás hechos los negó o dijo no constarle.

Argumentó en su defensa, que los contratos aportados en la demanda demuestran que el actor fue trabajador de la empresa temporal Extras S.A., con quien se suscribió contrato para la provisión de empleados. Asegura que en su demanda, el actor confiesa la suscripción de contrato de trabajo con Extras S.A.; que la sociedad Lloreda S.A. en ningún momento canceló suma alguna al demandante, ni lo registró a la seguridad social, ni dio trato como trabajador de la empresa y mucho menos lo despidió, toda vez que el mismo no era trabajador de dicha empresa.

Refirió también, que Lloreda S.A. suscribió con la sociedad Extras S.A. contrato de provisión de trabajadores para incrementos de producción o de ventas en los términos de la Ley 50 de 1990, sobre empresas de servicios temporales, y que posiblemente durante dicho contrato el actor pudo prestar sus servicios en comisión, pero que Lloreda S.A. no cuenta con documentos en los que se puedan constatar tiempos de servicios algún otro elemento de la relación laboral que se alega en la demanda.

Finalmente se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de fondo las que denominó como: *“prescripción, inexistencia de la obligación e innominada”*.

Por su parte, la sociedad demandada Extras S.A., contestó la demanda y aceptó que dicha sociedad suscribió con el actor varios contratos de trabajo por obra o labor, los cuales se desarrollaron dentro del marco legal de las empresas de servicios temporales. Los hechos restantes los negó o indicó que no le constan.

Argumentó en su defensa, que el actor se vinculó con dicha sociedad mediante la suscripción de varios contratos de trabajo de obra o labor contratada, relacionados así:

Desde	Hasta
18/02/2002	03/01/2003
07/01/2003	02/01/2004
13/01/2004	10/01/2005
17/01/2005	09/01/2006
16/01/2006	06/03/2007
23/03/2007	10/02/2008
03/03/2008	02/01/2009
19/01/2009	11/05/2009

Refirió además, que el actor suscribió los 8 contratos de forma libre, voluntaria y espontánea con la sociedad Extras S.A. como su único empleador y que en su calidad de trabajador en misión debía obediencia al beneficiario de su trabajo, sin que esa circunstancia desnaturalice el tipo de vinculación o cambie el empleador. Informó que Extra S.A. suministró personal en misión a Lloreda S.A., debido a los incrementos de producción en esta última empresa y que la terminación del contrato de trabajo al actor obedeció a la terminación de la obra o, lo que es lo mismo, al vencimiento de la labor contratada entre Extras S.A. y la usuaria Lloreda S.A.

Finalmente, se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de fondo las de *“buena fe, prescripción, genérica o innominada, y compensación”*.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 322 del 29 de noviembre de 2013, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR no probadas las excepciones denominadas “innominada, inexistencia de la obligación y prescripción” propuestas por LLOREDA S.A.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor ENRIQUE HURTADO MERCADO como trabajador y la empresa LLOREDA S.A. como empleadora, existieron múltiples contratos fictos de trabajo, en los siguientes periodos:

Desde- Hasta
07/01/2003 al 02/01/2004
13/01/2004 al 10/05/2005
17/01/2005 al 09/01/2006
16/01/2006 al 06/03/2007
23/03/2007 al 10/02/2008
03/03/2008 al 02/01/2009
19/01/2009 al 11/05/2009

TERCERO: CONDENAR a LLOREDA S.A. representada legalmente por el señor MANUEL BERNARDO REYES SOLARTE o quien haga sus veces, a reconocer y pagar a favor del señor ENRIQUE HURTADO MERCADO de condiciones civiles conocidas en el proceso, la suma de UN MILLÓN CIENTO OCHENTA Y NUEVE MIL CIEN PESOS (\$1.189.100) por concepto de indemnización por despido injusto, suma que deberá ser indexada conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

CUARTO: DECLARAR no probadas las excepciones denominadas: "buena fe, prescripción, genérica o innominada y compensación" que propuso EXTRAS S.A.

QUINTO: CONDENAR a EXTRAS S.A. representada legalmente por la señora LILIANA ESTRADA DE LONDOÑO o quien haga sus veces, a responder solidariamente de la condena impuesta a LLOREDA S.A.

SEXTO: CONDENAR en costas a las demandadas. Tásense por secretaria incluyendo la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000) como agencias en derecho a favor del actor. Cifra que deberá distribuir en partes iguales entre las demandadas.

SÉPTIMO: ABSOLVER a LLOREDA S.A. y EXTRAS S.A. de las demás pretensiones que en su contra haya formulado el señor ENRIQUE HURTADO MERCADO".

Decisión a la que llegó el *a quo*, tras argumentar que:

"(...) No podría afirmarse que la empresa Lloreda S.A. requería esporádicamente de los servicios de personal para la labor de jefe de bodega, porque precisamente el testigo en mención expuso que esa compañía tiene un área de gestión humana que contrata personal a través de empresas temporales cuando es requerido por el área de planeación ante el aumento de la producción.

En ese orden de ideas, tratándose de un incremento en la producción, la contratación debía acogerse a la temporalidad prevista en la ley.

En las certificaciones expedidas por Extras S.A., se observa que el demandante laboró en

misión, excediendo los límites establecidos por la normatividad en comento, pues si bien había una finalización del contrato y posteriormente se suscribía otro, lo cierto es que no resulta viable utilizar al mismo trabajador en misión para el desarrollo de la misma tarea y en la misma empresa usuaria. (...)

Por lo que es viable declarar la existencia de contrato realidad entre el señor Enrique Hurtado Mercado y Lloreda S.A., pero no como se pretende en la demanda, pues sí existe solución de continuidad, ya que entre la suscripción de un contrato y otro existen periodos en que no se acreditó la prestación del servicio. Además, el actor confesó que entre la suscripción de un contrato y otro él dejaba de prestar el servicio por aproximadamente 15 días.

Si bien la vinculación excedió el tope legal por lo que perdía el demandante la calidad de trabajador en misión de la empresa de servicios temporales y entraba en el terreno del contrato de trabajo con la empresa usuaria, al suscribirse un nuevo contrato se generó un nuevo vínculo contractual que seguía cubierto por la vulneración legal, pero que interrumpía el nexo laboral entre las partes, es decir, generaba solución de continuidad.

Considera el despacho que es viable declarar la existencia de contratos fictos de trabajo entre el demandante y la empresa Lloreda S.A. (...)

Lo anterior, aclarando que el primer contrato está dentro del tope legal que se analizó”.

En lo atinente a la responsabilidad de Extras S.A., dispuso:

“De las consideraciones que se han hecho en este proveído, concluye esta juzgadora que Extras S.A. hizo las veces de un simple intermediario a partir de la fecha en que se venció el plazo legal para sostener contratación bajo la modalidad de trabajadores en misión, y debe responder solidariamente por las obligaciones que se generan a cargo de Lloreda en los periodos en que se declara la existencia de un contrato realidad”.

También respecto de la terminación laboral argumentó:

“(...) El demandante en su demanda afirma que el día 18 de marzo de 2010 (sic) recibió una llamada de su jefe inmediato quien era trabajador de Lloreda S.A. en la que se informaba que su contrato había sido terminado, pero nada en el sumario acredita su dicho.

En la certificación que obra a folio 28 que fue aportada por el actor, Extras S.A. hace constar que el contrato de trabajo que tuvo con el demandante entre el 19 de enero de 2009 y el 11 de mayo de 2009, que es el que se reconoce el demandante en su interrogatorio estaba vigente cuando finiquitó el nexo laboral, finalizó por mutuo acuerdo de las partes.

Sin embargo, la apoderada general de Extras S.A. de quien ya se concluyó era una simple intermediaria, al momento de absolver interrogatorio de parte adujo que los contratos de trabajo que tuvo con el actor fenecieron por cumplir la labor contratada. (...)

Al aceptar la demandada que hubo terminación del contrato por razón distinta al mutuo acuerdo que certificó en sus constancias laborales, quedó obligada a probar la justa causa del finiquito contractual.

El actor acepta que cuando dejó de prestar sus servicios a las demandadas estaba vigente el contrato de trabajo que suscribió el 19 de enero de 2009, es decir, cuando ya se había cumplido el tope legal y éste en consecuencia se convirtió en un contrato ficto de trabajo que se entiende celebrado a término indefinido, por tanto, no podía concluir por cumplimiento de la labor contratada.

En ese orden de ideas, la terminación contractual devino en injusta porque la razón invocada no se ajusta a derecho.

(...) Como se anotó en líneas precedentes hubo solución de continuidad en la prestación de servicio además de haberse suscrito múltiples contratos, por lo cual el despacho procede a estudiar la indemnización correspondiente al contrato suscrito el 19 de enero de 2009 que fue la que confesó el actor estaba vigente al terminarse la relación laboral, pues no se quejó de las otras terminaciones contractuales, aduciendo que simplemente le liquidaban y a los pocos días se suscribía un nuevo contrato, es decir, que la confesión ratifica lo expuesto en las constancias laborales que reposan en el sumario (folios 21 a 27).

Como se trata de un contrato a término indefinido y devengar el actor menos de diez salarios mínimos, tiene derecho a treinta días de salario, pues el contrato finiquitado de manera injusta no alcanzó a perdurar más de un año, conforme lo dispone el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)

Como el actor no recibió en su debida oportunidad la indemnización a la que tenía derecho, se vio afectado por el hecho notorio de la devaluación económica, razón por la cual debe recibir el pago indexado de la misma desde la fecha en que se causó el derecho, es decir, el 11 de mayo de 2009 y hasta que se haga efectivo el pago de la obligación.

Y por último concluyó:

“(...) Por último, ambas propusieron la excepción de prescripción, pero lo que aquí se reclama es la indemnización por despido injusto, el cual se hizo exigible a partir del 11 de mayo de 2009 y esta acción se interpuso el 20 de octubre de 2010, es decir, dentro de los 3 años de que trata el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo. En consecuencia, todos los mecanismos exceptivos están llamados al fracaso. (...)

Conclusión. El señor Enrique Hurtado Mercado prestó sus servicios como trabajador en misión a través de la empresa temporal Extras S.A. y en periodos de trabajo diversos para la empresa Lloreda S.A. los cuales excedieron de los límites establecidos por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, lo que hace que se consoliden entre ellas contratos fictos de trabajo en atención a los mandatos constitucionales de protección a los derechos y garantías mínimas de los trabajadores.

La razón de la terminación del último contrato que se alega es el cumplimiento de la labor contratada, pero al existir contrato ficto de trabajo esta causal no se encuentra ajustada a derecho.

El último contrato que suscribió el actor fue terminado sin justa causa y por ello procede la indemnización por despido injusto indexada.”.

IV. RECURSOS DE APELACIÓN

La parte demandada Extras S.A., presentó recurso de apelación en contra de la decisión de primer grado, en los siguientes términos:

“Fundamente el recurso así: La condena por indemnización por supuesto despido injusto desconoce:

- 1. Desconoce la vinculación del actor con mi patrocinada y sobre todo desconoce la existencia de los contratos confesados por la parte actora en el numeral primero de los hechos de su demanda, y que también fueron confesados por el actor en su interrogatorio, confesión que implicó que sus contratos y su vínculo fue con la demandada Extras S.A.*
- 2. La mencionada declaración desconoce también la naturaleza jurídica de mi representada, Extras S.A.*
- 3. La naturaleza de las empresas de servicios temporales las otorgó la ley 50 de 1990, artículo 71 y 72 y la única condición que para el efecto impone es que se constituyan como personas jurídicas para desarrollar el objeto previsto en dicha ley. En sentencia del 29 de abril de 1986, la Corte Suprema de Justicia, declara estas empresas como verdadero empleador, dejando de lado la solidaridad entre las empresas usuarias y la temporal.*
- 4. De otro lado, el negocio jurídico entre las demandadas Extras S.A. y Lloreda S.A. está demostrado en las ofertas comerciales presentadas como prueba y tenidas como tales por el despacho.*
- 5. De las ofertas comerciales presentadas, sí se leen como parte de las pruebas, se encontrarán todas las condiciones de dicho negocio.*
- 6. La resolutive ordena a que las condenas deben ser pagadas por partes iguales entre las demandadas, olvidándose que el contrato realidad fue declarado entre el actor y la empresa Lloreda S.A. Si tal declaración es el fundamento de la condena, todos los derechos de esa relación laboral deben ser resueltos por el empleador que resultó declarado.*
- 7. La decisión consignada en la sentencia debe, por lo menos, guardar coherencia, ya que las consecuencias de un acto no pueden ser trasladadas a quien no lo ejecutó.*
- 8. La condena en costas es un producto de las anteriores condenas que impugno, por ello debe también ser revocada”.*

La sociedad Lloreda S.A. por su parte, también apeló la decisión emitida en los siguientes términos:

“Es muy clara esta norma [artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo] cuando

determina quiénes son las partes de un contrato de trabajo, a saber, quien contrata los servicios de una persona natural denominada trabajador y le cancela una remuneración como retribución de estos servicios. Consiguiente con estos elementos, se siguen otras circunstancias complementarias que ayudan a configurar el contrato de trabajo a saber: El pago de prestaciones sociales de tracto sucesivo, la afiliación a la seguridad social, la afiliación a las Cajas de Compensación familiar, el pago de los aportes parafiscales y demás circunstancias que de acuerdo con el régimen laboral colombiano debe cumplir el empleador como consecuencia de dicho contrato de trabajo que tiene suscrito con dicho trabajador. (...)

En el presente caso, de todo lo actuado en el proceso, se ha constatado que la empresa Extras S.A. fue la que seleccionó al señor Enrique Hurtado Mercado, para contratarlo como su trabajador, le realizó los exámenes de admisión tanto de competencias como psicológicos y acordó con él un salario, (...) suscribió los respectivos y consecutivos contratos de trabajo, le pagó sus salarios, le pagó sus prestaciones sociales, lo tuvo afiliado a la seguridad social, es decir, que en la práctica se tipificaron las normas anteriormente transcritas entre la demandante y el empleador Extras S.A. (...)

El artículo 71 de la ley 5 de 1990 señala textualmente: “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 estas el carácter de empleador”, observemos como entonces se concuerdan o concatenan estas normas del Código Sustantivo del Trabajo con la disposición de la ley 50 de 1990 que va dirigida precisamente a darle entidad y a autorizar la labor y actividad de las empresas temporales de trabajo, (...)

No obstante lo anterior, la Corte Constitucional con fundamento en atribuciones legislativas que la Constitución no le ha otorgado, y bajo el presupuesto de que la misma ley 50 de 1990 señala que la prestación del servicio por empresa temporal debe ser por 6 meses y prorrogables por otros 6 meses, pero sin que esta ley otorgue una consecuencia si el tiempo de servicios sobrepasa el término total del año, puesto que, efectivamente, la ley 50 de 1990 no manifiesta qué consecuencia se sigue de esta extralimitación temporal, manifiesta nuestra alta corte y así lo han seguido los diferentes juzgadores, señalando que por ese sólo hecho el trabajador deja de ser de la empresa temporal para convertirse en trabajador de la empresa usuaria, cuestión que, reitero, no corresponde estrictamente a la ley.

(...) En efecto, como acabamos de ver, los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo que es ley obligatoria por disposición constitucional, determinan que el contrato de trabajo en el caso presente se realizó entre la demandante y la sociedad Extras S.A. y esta cumplió con todos los requisitos del contrato de trabajo, Lloreda S.A. sólo fue una empresa usuaria del servicio autorizado por el artículo 71 de la ley 50 de 1990.

(...) Dadas así las circunstancias, encontramos que en el caso presente a pesar de que como ya dejé expresado, a través del proceso se demostró que toda la relación laboral se proyectó a través del tiempo entre la entidad Extras S.A. y el señor Enrique Hurtado Mercado, la sentencia, yendo contra los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, declara que la relación laboral se tipificó entre el demandante y la sociedad Lloreda S.A., cuestión que va a todas luces contra las disposiciones legales. Valgan pues, estas consideraciones que me reservo el derecho de ampliar ante el Superior, para reiterar que interpongo el recurso de apelación en el efecto suspensivo contra la sentencia recaída

en el proceso de la referencia”.

La parte demandante también interpuso recurso de apelación, el cual se concentró en los numerales segundo y tercero de la sentencia de primera instancia:

“Pues bien la inconformidad objeto de esta apelación, tiene base en el hecho, que habiéndose pronunciado el despacho en sentencia a favor del demandante, esta es contraria a la realidad y a los intereses económicos del actor, toda vez que en el numeral segundo, si bien es cierto que de manera acertada la juez de instancia declara la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada Lloreda S.A., sin embargo, se equivoca al referirse a la multiplicidad de contratos, pues como se puede deducir de la relación que en este numeral se hace respecto de los extremos de cada contrato, la diferencia en días entre la finalización de uno y el comienzo de otro es mínima y no se ajusta a los lineamientos jurisprudenciales.

Pues la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en que, para interrumpir la continuidad laboral no es suficiente la terminación del contrato y la suspensión de las labores por días, pues lo que verdaderamente debe existir, es la finalización de la necesidad del empleador respecto del cargo que desempeñaba el trabajador contratado a término fijo, entendiendo esto en que, para efecto de realizar un nuevo contrato a término fijo entre el mismo empleador y el mismo trabajador, el cargo a desempeñar y las funciones deben ser sustancialmente diferentes, lo contrario sería un abuso del empleador frente al trabajador consistentes en el indebido uso sucesivo, de la figura del contrato de trabajo a término fijo, para desdibujar la continuidad laboral.

Por otra parte, en el numeral tercero, nuevamente la juez de conocimiento acierta al condenar a la demandada Lloreda S.A. al pago de la indemnización por despido injusto a favor del actor, sin embargo, se equivoca nuevamente al liquidar el valor a pagar sobre la base del salario de último contrato, lo cual a todas luces va en contravía de los intereses de mi representado, pues lo correcto es que ante la presencia de múltiples contratos sucesivos, se falle y liquide sobre la base de la existencia de una relación laboral única. Como lo viene sosteniendo la Corte Suprema de Justicia, hacer contratos sucesivos puede conllevar a desconocer la realidad por una mera formalidad, queriendo simular aspectos laborales en especial sus derechos primordiales e irrenunciables del trabajador, (...)

De hecho, la jurisprudencia laboral ha considerado, que cuando se celebran o se prorrogan contratos de trabajo en forma sucesiva, donde su esencia es la misma, en realidad no han existido diferentes contratos, sino uno solo.

(...)En la sentencia atacada, la Juez Sexta de Descongestión Laboral desconoce por completo, cuando existen varios contratos sucesivos y cuando el empleador termina un contrato, lo liquida y paga todas las prestaciones incluyendo las vacaciones y vuelve a contratar al mismo trabajador pocos días después, se esté frente a una relación laboral única.

Para el juez de instancia ha sido claro, que el caso que nos ocupa, la responsabilidad de Extras S.A. se establece por su actividad de intermediación laboral, razón por la cual, en

sentencia el juzgado lo ha hecho, solidariamente responsable con Lloreda S.A. frente al pago de cada una de las condenas.

(...) Para finalizar, incluyo en mi apelación el numeral sexto de la sentencia objeto de alzada, en el sentido que el valor de las agencias en derecho deben variar como consecuencia de la revocatoria que la sala laboral realice, ello teniendo en cuenta que de proceder esta apelación, los valores liquidados en primera instancia serán más altos, por lo tanto, solicito a la Honorable Sala; se sirva liquidar este rubro; con base en la liquidación que ha de resultar por efecto del tiempo de servicios prestados por el demandante a la empresa Lloreda S.A. En relación al resto de los numerales de la parte resolutive de la sentencia no. 322 del 29 de noviembre de 2013, el suscrito no encuentra ningún reparo.

Como consecuencia de todo lo expuesto y considerando no viable e injusta, otra disposición, solicito a los Magistrados de la Sala laboral del Tribunal Superior de Cali, que una vez tenidos en cuenta mis alegatos de conclusión. REVOCAR para corregir, los numerales segundo, tercero y sexto de la sentencia no. 322 del 29 noviembre de 2013, y en su defecto, declarar la existencia de una única relación laboral, condenar a Lloreda S.A. a pagar al demandante, la suma de \$6.735.233, por concepto de indemnización por despido injusto”.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 22 de septiembre de 2023, admitió los recursos de apelación y ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La sociedad LLOREDA S.A. en acuerdo de reestructuración empresarial, presentó alegatos principalmente en los siguientes términos:

“(...) En el presente caso, de todo lo actuado en el proceso, se ha constatado que la empresa EXTRAS S.A., fue la que seleccionó al Señor Enrique Hurtado Mercado, para contratarlo como su trabajador, le realizó los exámenes de admisión tanto de competencia como psicológicos y acordó con él un salario y suscribió los respectivos y discontinuos contratos de trabajo, le pagó el salarios, le pagó las prestaciones sociales, lo tuvo afiliado a la seguridad social, es decir, que en la práctica se tipificaron las normas anteriormente transcritas entre la demandante y el empleador EXTRAS S.A. (...)

Dadas así las circunstancias, encontramos que en el caso presente a pesar de que como ya dejé expresado a través del proceso se demostró que toda la relación laboral se proyectó a través del tiempo entre la empresa EXTRAS S.A. y el Señor Enrique Hurtado

Mercado, la sentencia, yendo contra los artículos 22 y 23 del código sustantivo del trabajo, declara que la relación laboral se tipificó ente el demandante y la sociedad LLOREDA S.A., cuestión que va a todas lucen contras las disposiciones legales (...)

De esta manera, en el presente caso, la realidad de lo sucedido, realidad que obra en el proceso, consistió en que el señor demandante, estuvo trabajando en misión para mi procurada, durante diversos, independientes e inconexos periodos (...)"

Por su parte, la sociedad Extras S.A. expuso como alegatos principalmente:

"Con la confesión del actor en el hecho segundo de la demanda se evidencia que él conocía la calidad de EXTRAS S.A. como simple intermediaria en la relación laboral con LLOREDA S.A. En ese mismo sentido no hay que dejar de un lado que el A quo en la parte emotiva de la sentencia aclara y ratifica que EXTRAS S.A. fue simple intermediaria en la relación laboral del señor Enrique Hurtado Mercado y LLOREDA S.A.

Siendo claro que EXTRAS S.A. sí manifestó la calidad de simple intermediario, y que dicha calidad era conocida por el actor, fue impropio declarar solidaridad entre EXTRAS S.A. y LLOREDA S.A.

Pues como lo manifesté anteriormente la solidaridad entre el intermediario y el empleador solo opera según el artículo 35 del C.S.T. cuando el trabajador no conocía la calidad de intermediación en la relación laboral, y en el caso concreto el señor demandante si conocía la calidad de intermediaria de mi representada.

La resolutive ordena que las condenas deben ser pagadas por partes iguales entre las demandadas, olvidando que el contrato realidad fue declarado entre el actor y la empresa LLOREDA S. A. y que la empresa EXTRAS S,A actuó como simple intermediaria, siendo conocida esta calidad por el señor demandante, como consta en la confesión del hecho segundo de la demanda.

Para finalizar, debo enfatizar que todos los derechos que surgen de la relación laboral deben ser resueltos por el empleador que resultó declarado por el Ad quo, es decir LLOREDA S. A. Pues la declaración de la existencia de la relación laboral es el fundamento de la condena".

El demandante presentó alegatos en los siguientes sentidos:

"Pues bien, la inconformidad objeto de esta apelación tiene base, en el hecho que habiéndose pronunciado el despacho en sentencia, la misma es favorable al demandante, pero contraria a la realidad y a los intereses económicos del actor, toda vez que si bien es cierto que en el numeral segundo, de manera acertada la juez de instancia declara la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada LLOREDA S.A., es igualmente cierto que se equivoca el a quo al referirse a la multiplicidad de contratos, pues como se puede deducir de la relación laboral que en este numeral se hace respecto de los extremos de cada contrato, la diferencia en días entre la finalización de uno y el comienzo de otro es mínima y no se ajusta a los lineamientos jurisprudenciales, pues la

Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en que, para interrumpir la continuidad laboral no es suficiente la terminación del contrato y la suspensión de las labores por días, pues lo que verdaderamente debe existir, es la finalización de la necesidad del empleador respecto del cargo que desempeñaba el trabajador contratado bajo cualquier modalidad de contrato laboral, entendiéndose esto en que, para efecto de realizar un nuevo contrato a término fijo entre el mismo empleador y el mismo trabajador, el cargo a desempeñar y las funciones deben ser sustancialmente diferentes, lo contrario sería un abuso del empleador frente al trabajador, consistente en el indebido uso sucesivo de la figura del Contrato de Trabajo Por Labor u Obra Contratada, para desdibujar la continuidad laboral (...)

Para finalizar, incluyo en mi apelación el numeral Sexto de la sentencia objeto de alzada, en el sentido que el valor de las agencias en derecho deben variar como consecuencia de la revocatoria que la Sala Laboral realice, ello teniendo en cuenta que de proceder esta apelación, los valores liquidados en primera instancia serán más altos, por lo tanto, solicito a lo Honorable Sala, se sirva liquidar este rubro, con base en la liquidación que ha de resultar por efecto del tiempo de servicios prestados por el demandante a la empresa demandada LLOREDA S.A. (...)

VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por lo que de cara a lo que es objeto de debate en alzada se advierte que el problema jurídico consiste en determinar: (i) quién fue el verdadero empleador del demandante durante la relación laboral reclamada, (ii) si procede o no la solidaridad en las condenas respecto de las sociedades demandadas, (iii) si entre las partes se debe declarar una multiplicidad de contratos o si por el contrario se debe declarar una única relación laboral durante el periodo en que el actor prestó sus servicios, y (iv) si la indemnización por despido injusto a que se condenó en primera instancia se encuentra liquidada en correcta forma, al igual que las agencias en derecho.

VIII. CONSIDERACIONES

Ahora bien y en aras de resolver los problemas jurídicos planteados, se tiene que el juzgador de primer grado declaró que entre el demandante y Lloreda S.A. se presentaron 7 relaciones laborales, desde el 7 de enero de 2003 y hasta el 11 de

mayo de 2009 entre las cuales existieron interrupciones de no más de 21 días. Pues bien, una vez auscultada la prueba documental (fls. 9 al 20, 21 a 28, 136 al 147, 193 al 221 y 251 al 320 C- 1) se evidencia que entre el actor y la sociedad demandada Extras S.A. realmente fueron suscritos 8 contratos de trabajo por obra o labor, desde el 18 de febrero de 2002 al 11 de mayo de 2009, con el objeto de que el demandante desempeñara labores en la empresa usuaria Lloreda S.A. como supervisor de bodega, contratos que fueron desarrollados en los siguientes periodos y entre los cuales se registran las siguientes interrupciones:

Periodos Contratos	Días de interrupción	Empresa en que se prestó el servicio	Cargo
18/02/2002 al 03/01/2003		Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega
07/01/2003 al 02/01/2004	3 días	Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega
13/01/2004 al 10/01/2005	10 días	Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega
17/01/2005 al 09/01/2006	6 días	Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega
16/01/2006 al 06/03/2007	6 días	Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega
23/03/2007 al 10/02/2008	16 días	Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega
03/03/2008 al 02/01/2009	21 días	Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega
19/01/2009 al 11/05/2009	17 días	Lloreda S.A.	Supervisor de Bodega

De lo anterior, que no luce acertada la conclusión del *a quo*, en cuanto a que el demandante inició a prestar sus servicios como supervisor en Lloreda S.A. el 7 de enero de 2003, pues según se avizora de los contratos y las certificaciones laborales allegadas, el extremo inicial de la relación laboral lo fue el 18 de febrero de 2002. Por tanto, le asiste razón al demandante en su apelación, en cuanto a que el numeral segundo de la sentencia impugnada debe variar en este aspecto.

Tampoco controvierten las demandadas y además se corrobora en el proceso con las pruebas allegadas, que durante dichos periodos el actor prestó sus servicios a favor de la empresa Lloreda S.A. en calidad de trabajador en misión, a pesar de haber sido contratado por la otra empresa Extras S.A., debido a que entre las dos sociedades existió un acuerdo para el suministro de personal temporal (fls. 169 al 192 C- 1), en los términos de la Ley 50 de 1990 donde Lloreda S.A. era la sociedad usuaria.

También se debe resaltar que de los testimonios e interrogatorios practicados en el proceso, se corrobora que quien realmente regulaba las labores desarrolladas por el actor, era la demandada Lloreda S.A., quien era como ya se dijo, era la verdadera beneficiada de la fuerza laboral. Así declararon los testigos e interrogados:

- El testigo de la demandada Lloreda S.A. Héctor Augusto López Vargas, trabajador de la mentada empresa en el cargo de jefe de planta de la división de aseo de Cali, al rendir testimonio expuso que durante el periodo de 2002 al 2009, era frecuente la contratación de personal en misión por los altos programas de producción de la empresa para esas épocas; y que en el periodo mentado la empresa que proveía personal en misión a Lloreda S.A. era Extras S.A.
- El representante legal de Lloreda S.A. Jorge Eliecer Quintero González, al absolver interrogatorio manifestó que el actor era empleado de Extras S.A. que prestaba sus servicios para Lloreda S.A. enviado en misión por Extras S.A. quien era la que controlaba las funciones del trabajador.
- La representante legal de Extras S.A., María Soledad Diaz Andrade, al absolver interrogatorio indicó que actor fue vinculado a la empresa Extras S.A. para suplir las necesidades de personal que presentaba Lloreda S.A.; que el actor celebró 8 contratos de trabajo con Extras S.A.; que el actor durante la vigencia contractual prestó sus servicios a favor de Lloreda S.A., de forma subordinada y que todos los contratos de trabajo celebrados con el demandante terminaron por finalización de la obra o labor contratada.
- El demandante al absolver interrogatorio manifestó que estuvo vinculado a Lloreda S.A. por intermedio de Extras S.A., desde febrero de 2002 hasta el 11 de mayo de 2009, “*ininterrumpidamente*” y que cada año le renovaban

el contrato; que el 11 de mayo de 2009 su jefe inmediato en Lloreda S.A. Juan Fernando Triviño le comunicó que quedaba desprogramado de turnos, y que aproximadamente 8 días después le cancelaron sus prestaciones sociales y vacaciones.

Así, se advierte con claridad del recuento probatorio y de lo expuesto por las partes, que el actor prestó sus servicios como trabajador en misión a Lloreda S.A. en virtud de la contratación de personal temporal efectuada a través de Extra S.A., en los términos de la Ley 50 de 1990, cuyo artículo 71 regula las empresas de servicio temporales en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 71. 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”.

En igual sentido, el artículo 77 de la misma normativa establece:

“ARTÍCULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más”.*

Teniendo en cuenta la normativa no se evidencia en el proceso, que las labores de “*supervisor de bodega*” para las cuales fue contratado y enviado en misión el trabajador fueran transitorias, pues de los contratos se extrae que en promedio su duración era de 11 meses, luego de los cuales se iniciaba una nueva contratación para la misma función y en la misma empresa usuaria, lo que hace pensar a la Sala que las labores no eran ocasionales y mucho menos transitorias.

Recuérdese que en los términos de la norma transcrita, la contratación transitoria de personal por medio de E.S.T. no ha de superar los 6 meses, prorrogables sólo por 6 meses más y, en el caso analizado, los contratos aunque eran terminados por un periodo breve de tiempo, después se daba paso a una nueva contratación con idéntico objeto.

Tampoco existe prueba alguna, tendiente a demostrar que el actor hubiera acudido en misión por unos supuestos incrementos de producción o por ascensos operacionales en la empresa usuaria, más allá de lo que fue declarado en los contratos de trabajo que, en el sentir de la Sala lo que pretendieron fue encubrir la necesidad permanente de personal, mediante el uso irregular de una Empresa de Servicios Temporales.

Debe resaltarse entonces que estos esquemas triangulares de contratación , si bien no están proscritos en la ley Colombiana, están sujetos al acatamiento de previsiones legales, pues buscan atender necesidades laborales temporales e incrementos estacionales de producción y nunca pueden servir para crear nóminas permanentes de duración prolongada en el tiempo, como aconteció en el caso en consideración, en el que el actor prestó sus servicios para Lloreda S.A., en el mismo cargo y con las mismas funciones durante aproximadamente 7 años.

Bajo esos derroteros se tiene que la empresa usuaria al sobrepasar el término de contratación permitido por las normas citadas desvirtuó completamente la temporalidad del servicio, advirtiéndose por el contrario su vocación de permanencia, convirtiéndose la empresa usuaria en un verdadero empleador, y en tales condiciones, se desdibuja la legalidad y legitimidad de esta forma de vinculación laboral. Al respecto, se ha pronunciado en esos sentidos la jurisprudencia especializada, entre otras, en CSJ SL1170-2017, reiterada en CSJ SL13918-2017.

Por demás, debe dejar también sentado la Sala, que las labores desempeñadas

por el actor a favor de la demandada Lloreda S.A. tampoco pueden considerarse como accesorias, accidentales o ajenas al objeto social de la misma, en tanto que el demandante desempeñaba sus funciones en la planta de producción de dicha empresa, aspectos que para nada son controvertidos por las demandadas.

De lo anterior, que se deba concluir por esta colegiatura, tal y como lo hizo el *a quo*, que el real empleador del actor fue la sociedad Lloreda S.A. y que la otra demandada Extras S.A., participó como simple intermediaria de la verdadera relación laboral suscitada. De ello se sigue que la verdadera responsable de las acreencias que puedan surgir a favor del actor en virtud de la relación laboral es Lloreda S.A., en calidad de real empleadora y que Extra S.A. deberá responder solidariamente en calidad de intermediaria, en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo entonces pertinente confirmar la decisión de primera instancia en estos sentidos.

En lo que tiene que ver con la continuidad de la relación laboral que reclama el actor, debe decir la Sala que si bien es cierto se aportaron 8 contratos de trabajo término por obra o labor, no es menos cierto, que en dichas contrataciones se sujetó la duración del contrato a "*lo que dure la prestación del servicio a la empresa usuaria Lloreda S.A.*", siendo desconocida la duración del vínculo contractual entre la empresa usuaria y la E.S.T. , pues al respecto nada se dijo y no existe prueba de la duración de dicha contratación. Ante tal indeterminación, ello no constituye un parámetro válido para determinar la duración de la obra o labor, por cuanto no es posible identificar objetivamente la duración del vínculo boral, o cuándo se presentaría la real finalización de los contratos celebrados, indeterminación que palmariamente dejaba a potestad y arbitrio del empleador delimitar, a conveniencia, cuándo se daría la terminación laboral, las cuales, no se pueden entender como legalmente efectuadas.

En vista de lo anterior, concluye la Sala que con la suscripción de los 8 contratos fictos, las demandadas pretendieron simular y ocultar, una verdadera relación

laboral ininterrumpida, que se desarrolló de manera continua entre el 18 de febrero de 2002 al 11 de mayo de 2009, evidenciándose además, que todas las aparentes interrupciones entre cada contrato fueron inferiores a 30 días y carecen de cualquier justificación, pues se reitera, que a la terminación de un contrato, se iniciaba otro a los pocos días con idéntico objeto, para desempeñar las mismas funciones e igual cargo, en la misma empresa usuaria.

Ello significa, que lo que se trató fue suplir una necesidad permanente de mano de obra, necesidad que se prolongó por lo menos 7 años, con periodos de interrupción meramente aparentes, pues la única finalidad de tales interrupciones era dar un aspecto de legalidad, que no rebasaba la órbita de lo formal, ya que en realidad, el actor trabajó como supervisor de bodega alrededor de 7 años, durante los cuales, si bien hubo interregnos en los que suspendió la prestación del servicio, fue por instrucciones de la misma sociedad empleadora. Sobre la continuidad del servicio, la jurisprudencia especializada en sentencia CSJ SL981-2019, ha señalado:

“En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece”.

Por lo expuesto, considera la Sala que le asiste razón al demandante, pues en este asunto existió un único contrato de trabajo a término indefinido entre él como trabajador y Lloreda S.A. como empleadora, donde Extras S.A. fungió como simple intermediaria, el cual se ejecutó del 18 de febrero de 2002 al 11 de mayo de 2009, debiéndose modificar la decisión de primera instancia en estos sentidos.

Tal determinación acarrea que no sea atendible la causal de terminación laboral esbozada por la pasiva Extras S.A., atinente a que la relación laboral había

finiquitado en razón a la terminación de la obra contratada y, por ello, se debe concluir que la terminación laboral acaecida deviene en injusta, dándose por lo tanto plena procedencia a la indemnización por despido de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual habrá de liquidarse tomando en cuenta la duración total del vínculo contractual.

El artículo 64 en mención, consagra la indemnización para los contratos de trabajo a término indefinido en los siguientes términos:

“ARTICULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

(...)

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;”.

De acuerdo con la normativa, la liquidación de la indemnización aludida debe hacerse teniendo en cuenta el contrato de trabajo a término indefinido cuya duración fue del 18 de febrero de 2002 al 11 de mayo de 2009 y el último salario devengado por el actor, que según folio 28 C- 1 fue de \$1.189.100 mensuales. Entonces, tras aplicar las operaciones aritméticas se obtiene como resultado la suma de **\$6.127.829,18** por concepto de la indemnización por despido injusto, cifra superior a la decretada por el Juzgado:

DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO DIARIO	TOTAL
18/02/2002	17/02/2003	30	\$ 39.636,67	\$ 1.189.100,10
18/02/2003	17/02/2004	20	\$ 39.636,67	\$ 792.733,40
18/02/2004	17/02/2005	20	\$ 39.636,67	\$ 792.733,40
18/02/2005	17/02/2006	20	\$ 39.636,67	\$ 792.733,40
18/02/2006	17/02/2007	20	\$ 39.636,67	\$ 792.733,40
18/02/2007	17/02/2008	20	\$ 39.636,67	\$ 792.733,40
18/02/2008	17/02/2009	20	\$ 39.636,67	\$ 792.733,40
18/02/2009	11/05/2009	4,6	\$ 39.636,67	\$ 182.328,68
TOTAL ADEUDADO				\$ 6.127.829,18

Debiéndose por lo tanto también modificar la condena impartida en primer grado por concepto de indemnización por despido.

Por último y en lo que tiene que ver con los alegatos de la parte demandante en el recurso de alzada, tendientes a que se modifiquen las agencias en derecho de primera instancia, se habrá de manifestar que no es dable en este pronunciamiento hacer referencia a las mismas, en tanto son de competencia del juzgador de primer grado, quien deberá ajustarlas de acuerdo a los parámetros legales y las modificaciones que se susciten a raíz del presente pronunciamiento.

De todo lo expuesto en líneas que anteceden, se habrá de modificar la sentencia impugnada, de conformidad con los razonamientos que anteceden.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala 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:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral SEGUNDO de la sentencia no. 322 del 29 de noviembre de 2013, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión

del Circuito de Cali, el cual quedará así:

“SEGUNDO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre **ENRIQUE HURTADO MERCADO** como trabajador y **LLOREDA S.A.** como empleadora, el cual se desarrolló del 18 de febrero de 2002 al 11 de mayo de 2009”.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral TERCERO de la sentencia no. 322 del 29 de noviembre de 2013, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, el cual quedará así:

“TERCERO: CONDENAR a **LLOREDA S.A.**, en calidad de empleadora, y a **EXTRAS S.A.**, de forma solidaria, a reconocer y pagar al demandante **ENRIQUE HURTADO MERCADO** de condiciones civiles conocidas en el proceso, la suma de **\$6.127.829,18**, por concepto de indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, suma que deberá ser indexada a la fecha de su pago efectivo.

TERCERO: CONFIRMAR en todo lo demás, la sentencia impugnada.

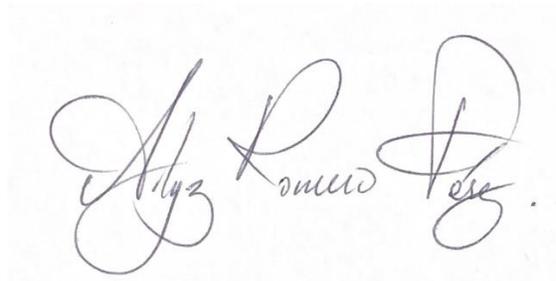
CUARTO: COSTAS en esta instancia a cargo las sociedades demandadas apelantes no exitosas y en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de **\$1.160.000** para cada una de las demandadas. **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso.

QUINTO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

SEXTO: En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada