



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

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

Santiago de Cali, diecisiete (17) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA NÚMERO 029**

**Acta de Decisión N° 16**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 127 del 19 de mayo de 2014, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL**, en contra de la **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.** y **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-003-2010-00506-01.

De otro lado, se resalta que el presente asunto se conoce por derrota de ponencia del M.P. Luis Gabriel Moreno Lovera, quien consideró que, no se puede desarrollar la tesis del impugnante sobre una sola relación laboral entre las partes, en razón a que lo probado en el dichos de los declarantes es que existieron varios contratos entre Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia LTDA. y el demandante, pero no es atendible que se trate de contratos a término fijo inferior a un año, conforme a constancias de la pasiva, esto al ser requisito, que el contrato a término fijo de un año deber ser por escrito y el trabajador asume a carga de la prueba, o en su caso la demandada si lo alega, concluyendo que ante la ausencia de prueba escrita del contrato, se tomaba como contratos cortos verbales de duración de 11 meses, que iniciaban en cada fracción de año o en enero del año respectivo, y se liquidaban al final de la prima quincena o en los días subsiguientes final de la primera quincena.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Asimismo, respecto de los pagos finales, lo que pide la parte actora es reliquidación con horas extras, dominicales y festivos, no probados ni demostrados en autos, no habiendo nada que reliquidar.

En lo ateniendo a la indemnización por despido injusto, consideró que, en cada uno de los contratos verbales no estaba probado por el demandante el hecho del despido, eximiendo a la demandada de tener que probar la justeza o no de la terminación.

Ponencia que no obtuvo la mayoría requerida, y a diferencia de lo considerado por el citado ponente, es que se desarrollara lo siguiente:

**ANTECEDENTES**

El ex trabajador ha convocado a las demandadas, <COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA “C.I. L.T.C. DE COLOMBIA” y SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A.> para que la jurisdicción condene a indemnización por despido injusto, y derechos -cesantía, intereses sobre cesantía, primas de servicio, vacaciones, 4 horas extras diurnas y 4 nocturnas, compensatorios, dominicales y festivos, indemnización moratoria art.65,CST., por la no consignación en un FAC, subsidio de transporte, indexación, indemnización por la diferencia de aportes al ISS- durante el periodo del 24-junio-2002 al 03-agosto de 2008.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el actor, se vinculó laboralmente con la empresa demandada COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA., por espacio de 6 años, 1 mes y 28 días de labores continuas, vinculación que se dio a partir del 24 de junio de 2002 hasta el 3 de agosto de 2008, mediante contrato a término indefinido; que el cargo desempeñado fue el de ex tendero, dentro de la referida empresa, con un horario de trabajo de 6:00 am a 10:00 pm, trabajo de lunes a domingo y festivos; refiere que durante el tiempo laborado con la demandada, siempre tuvo el mismo cargo; que el salario mensual durante el tiempo que prestó sus servicios, era de \$530.000 mensuales; aduce que, la terminación del contrato de trabajo, fue unilateralmente y sin justa causa, terminación que ocurrió el 3 de agosto de 2008, aduciendo que los contratos eran de prestación de servicios, lo cual también aparece en la liquidación realizada por Sertempo LTDA.


 TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
 SALA LABORAL

Expresa además, que al actor, no se le pagó su liquidación completa; que durante el tiempo que duró la relación laboral con la parte demandada, obedecía órdenes directas de los representantes de la empresa y la señora María Cristina Cañar, Jefe de Recursos Humanos; que las demandadas no reportaron al seguro social, el sueldo real devengado por el trabajador, tampoco consignó el valor correspondiente a la cesantía en el fondo obligatorio, adeudándole también, los reajuste y reliquidación de primas, vacaciones, cesantía, intereses a la cesantía, indemnización por despido injusto y moratoria, entre otros.

### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A.**, quien, a través de apoderada judicial, manifestó que, no le constan los hechos de la demanda, por referirse a empresa distinta, en tanto con SERTEMPO CALI S.A., el demandante laboró en el periodo comprendido entre el 1° de abril al 1° de agosto de 2008. Se opuso a las pretensiones de la demanda, al considerar que, la sociedad no tiene deudas pendientes con el trabajador, provenientes del contrato de trabajo, al haber realizado el pago de salarios, cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios, vacaciones, a que había lugar. Formuló como excepciones: PETICIÓN DE LO NO DEBIDO, PAGO y PRESCRIPCIÓN. (Fls. 53 a 62)

La curadora Ad Litem de la demandada **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.**, expresó como ciertos los hechos 1° y 2°, al considerar que en el proceso obra documento que acredita los mismos; respecto de los demás hechos indicó no constarle; se opuso a las pretensiones de la demanda y no formuló excepciones. (Fls. 142 y 143)

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 127 del 19 de mayo de 2014, resolvió:

**PRIMERO: DECLARAR** que la empresa **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA** "C.I.L.T.C. DE COLOMBIA LTDA. como empleador y el señor **WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL** como trabajador, sostuvieron varios contratos de trabajo a término fijo en los siguientes periodos:



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
 SALA LABORAL

Ingreso	Retiro
24/06/2002	15/12/2002
07/01/2003	21/12/2003
14/01/2004	19/12/2004
11/01/2005	18/12/2005
06/02/2006	17/12/2006
15/01/2007	23/12/2007
08/01/2008	30/03/2008

**SEGUNDO: ABSOLVER** a la **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA “C.I.L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.** de todas y cada una de las pretensiones que en su contra formuló el señor **WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL.**

**TERCERO: DECLARAR** que la empresa **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A. – SERTEMPO CALI S.A.** como empleador y el señor **WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL** como trabajador, sostuvieron un contrato de trabajo por duración de la obra o labor, entre el 1 de abril y el 3 de agosto de 2008, el cual terminó sin justa causa.

**CUARTO: DECLARAR** probada la excepción denominada: “*petición de lo no debido*” propuesta por **SERTEMPO CALI S.A.** respecto de las pretensiones formuladas a excepción de la indemnización por despido injusto.

**QUINTO: DECLARAR** no probada la excepción de prescripción propuesta por **SERTEMPO CALI S.A.** respecto de la pretensión de indemnización por despido injusto.

**SEXTO: CONDENAR** a la empresa **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A. – SERTEMPO CALI S.A.** a reconocer y pagar a favor del actor la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del C.S.T., en cuantía de **CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS PESOS (\$467.200).** Cifra que deberá pagarse indexada conforme lo expuesto en la parte motiva.

**SÉPTIMO: CONDENAR** en costas a **SERTEMPO S.A.** a favor del actor. Tásense por secretaría incluyendo la suma de **CIEN MIL PESOS (\$100.000)** como agencias en derecho.

**OCTAVO: ABSOLVER** a **SERVICIOS TEMPORALES CALI S.A. “SERTEMPO CALI S.A.”** de las demás pretensiones que en su contra formuló el señor **WILLIAM HOLGUIN CARVAJAL.**

Los fundamentos de la decisión adoptada por la *A quo* consisten en que, el actor suscribió múltiples contratos de trabajo con la demandada **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.**, respecto de los cuales se le efectuaron pagos por sus derechos laborales; en igual sentido que, el actor no probó su horario de trabajo, ni la causación de horas extra ni dominicales, ni probó que la citada sociedad lo hubiere despedido.

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

De otro lado, concluyó que, la empresa demandada **SERTEMPO CALI S.A.**, no probó la justa causa que invocó para la terminación contractual, ello al considerar que, en el plenario no existe evidencia alguna que permita establecer que la labor contratada haya finalizado, al no obrar el contrato suscrito con la empresa usuaria que permitiera determinar cuál era la vigencia y cargos o labores específicamente contratados, y que al no existir evidencia de cuál era la labor contratada por la empresa usuaria, no se daban los requisitos para que exista contrato por duración de obra o labor, tomándose como un contrato a término indefinido el suscrito con la sociedad en cita.

**ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

La demandada SERTEMPO CALI S.A., presentó alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos, sin que se observe que las demás partes del proceso, hubieren allegado los alegatos correspondientes.

**RECURSO APELACIÓN**

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia la parte demandante, interpuso recurso de apelación, y sustentó el mismo: *...i) con relación a las pruebas para demostrar el vínculo laboral que WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL sostuvo con COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL LTDC DE COLOMBIA porque hay certificación firmada por recursos humanos, los que empezaban en enero y culminaban en diciembre, tenían unos días de vacaciones colectivas... así sucede en la industria de la confección, terminan sus labores en diciembre y retornan en enero del siguiente año, así desde 2002 hasta 2008 -f.24-, acto seguido entro a SERTEMPO CALI S.A., de los documentos se observa que la terminación del contrato con LTC fue durante 2008 porque SERTEMPO lo contrató en abril-2008, pero el actor no dejó de laborar, trató el patrono de cambiar la forma de contratación -f.26-, que no modifica la continuidad laboral, superado el tercer año de contratación pasó el contrato a ser indefinido, lo que enmarca la indemnización por despido injusto. ii) hay pruebas sobre pagos de quincenas de 2004 a 2008, para establecer los extremos cronológicos; iii) los testigos manifestaron que los trabajadores fueron despedidos sin causa legal alguna; en lo que no hubo manifestación del abogado ante el Ministerio de Trabajo;*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

iv) *el contrato terminaba en diciembre y volvía a iniciarse en enero, se hizo por 3 años, convirtiéndolo en contrato a término indefinido, lo que no vio el a-quo;*  
v) *CARLOS EIDER NARVÁEZ testimonia que laboraron más de 15 años; vi) en horas extras...se anexaron algunos pagos permanentes en varias quincenas, porque el actor laboraba por turnos hasta de 12 hora; finaliza, se revoque la sentencia para evitar un injusto procesal.*

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

### 1. OBJETO DE LA APELACIÓN

El problema jurídico se orienta a establecer, si el vínculo laboral que existió entre el señor **WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL** y las demandadas **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.** y **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A.**, estuvo regido por un único contrato a término indefinido, comprendido entre el 24 de junio de 2002 hasta el 3 de agosto de 2008, o si contrario a ello, se dio por varios contratos como lo determinó la a quo, seguidamente determinar, si el vínculo laboral terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte de las demandadas.

En consecuencia, pasa la Sala a determinar si es procedente aclarar o reformar dicha providencia, o por el contrario, le asiste razón a lo considerado por la *ad quo*.

### 2. MATERIAL PROBATORIO

Al expediente se allegaron como pruebas las siguientes:

Milita a folios 3 a 16 soportes de nómina de pagos realizados a favor del demandante, generados por la demanda “C.I.L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.”, por lo periodos correspondientes a marzo, abril, julio y octubre de 2004; mayo y agosto de 2005; junio y julio de 2006; y febrero, septiembre y noviembre de 2007.

Copia de constancia No. 2578-08-MQP-GTESS del 26 de septiembre de 2008, de no conciliación, llevada a cabo en el Ministerio de



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Protección Social, entre el señor William Holguín Carvajal y la demandada Comercializadora Internacional de Colombia L.T.C. (Fls. 24 y 25)

Certificación laboral expedida por la demandada Comercializadora Internacional de Colombia L.T.C. LTDA, de fecha 10 de marzo de 2008, en el que certificó que el señor Holguín Carvajal, laboró al servicio de la empresa con varios contratos, comprendidos entre el 24/06/2002 al 15/12/2002; 7/01/2003 al 21/12/2003; 14/01/2004 al 19/12/2004; 11/01/2005 al 18/12/2005; 6/02/2006 al 17/12/2006 y del 15/01/2007 al 23/12/2007, firmando el último contrato el 8 de enero de 2008, desempeñando el cargo de operario de máquina, con un salario mensual promedio de \$530.00. (Fl. 26)

Liquidación de contrato de trabajo, efectuada por la demandada Comercializadora Internacional de Colombia L.T.C. LTDA., a favor del actor, de fecha 19/12/2005, y correspondiente al periodo del 11 de enero al 18 de diciembre de 2005. (Fl.28)

Soporte de pago de nómina a favor del actor, por parte de la demandada Comercializadora Internacional de Colombia L.T.C. LTDA, del periodo correspondiente a enero y febrero de 2008. (Fl. 29)

Comunicación de terminación de contrato de obra o labor, dirigido al actor por parte de la demandada SERTEMPO CALI S.A., de fecha 1° de agosto de 2008. (Fls.33 y 70)

Certificado laboral, expedido por SERTEMPO CALI S.A., de data 4° de agosto de 2008, en el que certificó que el actor laboró para la sociedad, desempeñando el cargo de EXTENDEDOR, como trabajador en misión para la empresa cliente C.I.L.T.C. DE COLOMBIA LTDA., del 1° de abril al 3 de agosto de 2008. (Fl. 35)

Copia de contrato de trabajo por ejecución de obra o labor, suscrito entre el actor y la demandada SERTEMPO CALI S.A., para desempeñar el cargo de EXTENDEDOR, con un salario mensual de \$467.200, y fecha de inicio de labores el 1° de abril de 2008. (Fl. 65)

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Copia de liquidación de prestaciones sociales, realizada por la demandada SERTEMPO CALI S.A., a favor del demandante, el día 3 de agosto de 2008 (Fl. 71); y planillas de aportes al sistema de seguridad social de abril a agosto de 2008. (Fls. 72 a 86)

Del testimonio rendido por el señor **CARLOS EIDER NARVÁEZ REYES**, se tiene que, informó conocer al actor, por haber sido compañero de trabajo en C.I.LTC de Colombia; refiriendo que ellos fueron víctimas de un engaño; que la empresa no los indemnizó durante el tiempo que ellos trabajaron en la misma, indicando saber que, el demandante desde el 2001 estuvo en la empresa hasta la fecha del cierre que fue en el 2008; que las jornadas de ellos eran de tres turnos, de domingo a domingo, que cuando había demasiado trabajo no les daban descanso, sino que seguían derecho, que si estaban de noche, les toca tres meses sin cambiar el turno y que ganaban más del salario mínimo.

Manifestó además que, la empresa los liquidaba cada 11 meses, con un contrato a término inferior a un año; que para el último contrato se les pago la liquidación de forma partida; respecto de los reportes al sistema de seguridad social, refirió que sabe que se los descontaban del salario, pero no sabe si en esa época pagaban en seguridad social; desconoce de cuánto tiempo se adeudaba horas extras; que con la terminación del contrato de trabajo por parte de las demandadas no se les pago la indemnización por despido injusto, ni compensatorios, dominicales y festivos. (Fls. 184 a 186)

La señora **NUBIA SOLARTE MONTENEGRO**, al rendir su testimonio, refirió conocer al demandante, desde antes de entrar a trabajar a LTC; que el señor Holguín Carvajal, ingresó a trabajar para la Comercializadora LTC de Colombia, en el año 2001 hasta el 2008; que el actor se desempeñaba en el área de corte, tenía varios horarios, en tres turnos y ganaba más del mínimo; que a la terminación del contrato de trabajo, no le fue cancelado la indemnización por despido injusto; que en lo concerniente a la cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios y vacaciones, si le pagaron al actor, pero no sabe si de todo el tiempo. (Fls. 186 a 188)

**CASO CONCRETO**

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

La Sala sólo se referirá a los puntos de inconformidad relacionados en la apelación, en cumplimiento del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS.

Ahora bien, como quiera que, se encuentra en discusión y fue debidamente sustentado por la parte actora, lo concerniente al vínculo laboral que unión a las partes, pasa la Sala a estudiar lo pertinente.

### 3- EL CONTRATO DE TRABAJO

En esa medida, con el objeto de determinar si le asiste o no el derecho a lo solicitado por la actora, se hace necesario hacer precisión sobre lo que es un contrato de trabajo; que son dos los sujetos de la relación, denominados el trabajador o empleado, que es la persona natural que presta el servicio en forma personal y el patrono o empleador, quien se beneficiar de dicho servicio.

En el artículo 22 del C.S.T., se define lo que es un contrato de trabajo, en igual sentido el artículo 23 ibidem estipula los elementos esenciales del contrato de trabajo, así: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, (iii) un salario como retribución del servicio.

Además, consciente el legislador de la dificultad probatoria que conlleva especialmente el segundo de los elementos citados, produjo la disposición contenida en el artículo 24 del C.S.T., estipulando en ella una ventaja de ese carácter a favor de la parte débil de la relación de trabajo personal, presumiendo “que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. De manera que, le es suficiente al trabajador demostrar en juicio el servicio personal prestado a favor de una persona natural o jurídica para que, en virtud de la presunción legal comentada, se entienda que dicha relación se haya regida por un contrato de naturaleza laboral caracterizado por la concurrencia de los elementos que se dejan citados.

Teniendo en cuenta lo anterior, en materia de carga probatoria, respecto del contrato de trabajo, constituye principio probatorio orientador el determinado en el artículo 167 del C.G.P., en el sentido de que “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

el efecto jurídico que ellas persiguen”. No obstante, en materia laboral y de conformidad con lo dispuesto en el mencionado artículo 24 del C.S.T., se tiene que al demandante le basta con demostrar el hecho de la prestación del servicio en forma personal y los extremos laborales, para que se presuma la continuada y permanente subordinación, por tanto, se tiene que estamos frente a una presunción legal, lo cual significa que admite prueba en contrario y esa carga corresponde en este caso a la parte demandante.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado lo siguiente:

*“...De acuerdo con reiterada jurisprudencia de esta Sala, demostrada La prestación personal del servicio, obra la presunción a favor de quien lo ejecutó y le incumbe al patrono demostrar que la relación fue independiente y no subordinada. Acreditando el hecho en que la presunción legal se funda, queda establecido que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario” (C.S.J. sentencia de diciembre 1º de 1981).*

Lo cual también fue reiterado en Sentencia SL2186 de 2022, donde la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, explicó:

*“El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».*

La aplicación de la presunción contenida en dicho precepto normativo exige que para que se pueda presumir el hecho que la misma ley establece -contrato de trabajo- deban demostrarse debidamente los hechos en los que aquella se funda, que para este caso corresponden a la acreditación de la prestación personal del servicio a una persona natural o jurídica concebida como empleador y, una vez satisfecha esa carga probatoria, al demandado se traslada la de desvirtuarla, para lo cual deberá aportar elementos de juicio que hagan evidente que la actividad contratada se ejecutó en forma autónoma e independiente.”

Además, de acuerdo al artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios, es decir la prueba para acreditar la prestación del servicio es libre, por ende, es viable la


**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
 SALA LABORAL**

confesión, los documentos, testimonios, inspección judicial, etc. En este orden de ideas, no es dable acreditar un hecho y específicamente para obtener la declaración de contrato de trabajo y sus consecuencias, el mero dicho del actor, ya que contraría el principio de que nadie puede crearse su propia prueba en su propio beneficio.

#### **4- CONTRATO A TERMINO FIJO**

El artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 prevé que:

*“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

*1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*

*PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.”*

Por su parte, el artículo 55 del CST, establece que:

*“El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”*

A su turno, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL2084 del 30 de mayo de 2019, con Radicado 49903, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno, consideró lo siguiente:

*“En sede de instancia, la Corte considera prudente recordar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en los contratos de trabajo a término fijo, «...si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado...»*

*Conforme con la disposición transcrita, por regla general, en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, a pesar de que el empleador goza de libertad a la hora de escoger, de acuerdo con sus necesidades, la vinculación de trabajadores por medio de contratos de trabajo a término fijo (CSJ SL3535-2015), lo cierto es que las relaciones laborales siguen teniendo vocación de permanencia y, por ello, el*


**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
 SALA LABORAL**

*solo silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado equivale a su tácita reconducción, por un periodo igual. Asimismo, para que no opere dicha prórroga automática y se finiquite definitivamente la vinculación laboral, la ley le exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio, que no es otra cosa que un escrito en el que se consigna explícitamente «...su determinación de no prorrogar el contrato...»*

En igual sentido, en Sentencia SL2306 del 6 de julio de 2022, bajo Radicado No. 89110, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, explicó que:

*(...)*

*Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Corte quiere precisar que el fallador de segundo grado, desde una perspectiva jurídica, en momento alguno se equivocó en su decisión, toda vez que es posición pacífica de la jurisprudencia, que un contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o porque se celebren varios de ellos en un periodo determinado, además que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (...)*

De otro lado, en Sentencia SL2796 del 2022, la Corte Suprema de Justicia, reitero:

*“En consonancia con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma. Inclusive, el legislador también estipula que, si antes de los últimos 30 días del plazo del contrato, los contratantes no manifiestan su voluntad de no seguir con la relación laboral, este se prorrogará por el término inicialmente pactado. Aquí se puede apreciar la distinción legal de que una cosa es la duración del contrato que solo puede ser hasta por tres años y otra es la prórroga de este que puede ser igualmente hasta por tres años. De tal manera que no se contradice la ley (art. 46) ni la Constitución (art. 53) si las partes acuerdan una prórroga del contrato, de una vez, cuando se firma el contrato a término fijo y, por tanto, en casos como el presente, la autonomía contractual de las partes debe prevalecer y lo acordado al respecto debe tener plenos efectos. Aquí resulta pertinente, traer a colación lo que dijo la Corte Constitucional, cuando declaró exequible la prórroga indefinida, CC C-588-95 (...)*”

## **5. CONTRATO DE OBRA O LABOR**

Esta clase de contrato, se caracteriza principalmente por su resultado, es decir, no atiende a la duración sino a la ejecución de una obra o labor específica, de tal forma que su vigencia se encuentra subordinada a un hecho futuro, pues se entiende celebrado por el tiempo necesario para la culminación de una obra o la labor pactada, teniendo en cuenta que la duración

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

de la obra depende de su propia naturaleza y no de la voluntad de los contratantes.

De lo anterior se concluye, que la terminación de la vinculación de los trabajadores no está sujeta a ningún hecho de carácter subjetivo sino más bien, a un hecho puramente objetivo, que depende solamente de las contingencias de la obra o labor desarrollada.

En consecuencia, debido a que es la naturaleza de la obra la que determina la duración de la relación laboral, ésta debe ser acordada entre las partes de manera precisa, de forma medible y cuantificable, para que tanto el trabajador como el empleador, tengan certeza del momento a partir del cual fenece el vínculo laboral, debiendo consignarse con estricta precisión y claridad la obra o labor a realizar por el trabajador.

Frente al tema, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL4936 del 6 de octubre de 2021, con Radicado No. 73894, M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán, explicó:

*“Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600- 2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo; empero, claro está que, si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 ídem, será en verdad uno a término fijo.  
(...).”*

De igual manera, en más reciente pronunciamiento la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1052 del 2 de marzo de 2022, con Radicado No. 86419, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez, consideró:

*“(...)  
En efecto, de acuerdo con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo las partes están habilitadas para suscribir un contrato de trabajo por «el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada». De ahí que su duración queda sujeta a la consecución de un resultado determinado, «impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido» (CSJ SL2176-2017); sin embargo, en ningún caso, el término de este*



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL**

*tipo de acuerdos puede depender llanamente de la voluntad o capricho del empleador, sino que deberá tenerse en cuenta la esencia misma del servicio prestado, porque de lo contrario, su finalización se tornaría sin justa causa.(...)"*

Explicado lo anterior, y descendiendo al caso objeto de estudio, debe indicarse que, es un hecho probado en el proceso, que en efecto, el señor William Holguín Carvajal, prestó sus servicios personales, a favor de la sociedad demandada Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia Ltda., para desempeñar el cargo de EXTENDEDOR, situación que se evidencia de las certificaciones laborales emitidas por la citada sociedad, los días 10 de marzo y 1° de agosto de 2008, que militan a folios 26 y 34 del expediente, y en las que certificó lo siguiente:

COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL  
**L.T.C.**  
DE COLOMBIA

**A QUIEN PUEDA INTERESAR**

Me Permiso certificar que el Señor (a) : **HOLGUIN CARVAJAL WILLIAM**  
Identificado (a) con cedula de ciudadanía No. 16272098 Labora a  
Servicio de la empresa con varios contratos así :

Ingreso	Retiro
24/06/2002	15/12/2002
07/01/2003	21/12/2003
14/01/2004	19/12/2004
11/01/2005	18/12/2005
06/02/2006	17/12/2006
15/01/2007	23/12/2007

Se firma el último contrato con fecha Enero 8 de 2008  
Desempeñando el cargo de : Operaria de maquina  
Salario Mensual: \$ 530.000 promedio  
Para constancia se firma en Santiago de Cali, lunes 10 de marzo del 2008

Maria Cristina Canar R.  
Gerente De Recursos Humanos

COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL  
**L.T.C.**  
DE COLOMBIA

**A QUIEN PUEDA INTERESAR**

Me Permiso certificar que el Señor (a) : **HOLGUIN CARVAJAL WILLIAM**  
Identificado (a) con cedula de ciudadanía No. 16272098 Laboró al  
Servicio de la empresa con varios contratos así :

Ingreso	Retiro
24/06/2002	15/12/2002
07/01/2003	21/12/2003
14/01/2004	19/12/2004
11/01/2005	18/12/2005
06/02/2006	17/12/2006
15/01/2007	23/12/2007
08/01/2008	30/03/2008

Desempeñando el cargo de : EXTENDEDOR

Para constancia se firma en Santiago de Cali, viernes 01 de agosto del 2008



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Observándose de la constancia No. 2578-08-MQP-GTESS, del Ministerio de Trabajo y Protección Social, que el 21 de enero de 2009, se celebró entre el actor y la empresa demandada Comercializadora Internacional de Colombia L.T.C., audiencia de conciliación, en relación con el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, horas extras, dominicales y festivo, e indemnización por despido injusto, ello en virtud de que el actor consideraba que laboró para la citada sociedad mediante contrato a término indefinido, desde el 24 de junio de 2002 al 3 de agosto de 2008, desempeñando la labor de Extendedor.

Conciliación que se declaró fracasa por no existir ánimo conciliatorio, en tanto la empresa demandada, señaló no conciliar por considerar *“...el reclamante carece de todo fundamento tanto de hecho como de derecho para efectuar reclamación, aclarando que las prestaciones sociales siempre fueron canceladas a la finalización de cada uno de os contrato de trabajo celebrados, los cuales no fueron continuos y entre ellos existieron intervalos de tiempo que hace que la relación laboral no sea continua...”*

Lo que indica claramente, que el vínculo laboral existente entre el actor y la empresa demandada Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia Ltda., en el cargo de extendedor, no es desconocido por la misma, sin embargo, si lo es, el hecho de que se considere que dicho vínculo laboral fue de manera continua e indefinida.

De otro lado, milita a folio 35 del expediente, certificado laboral expedido por la demandada Servicios Temporales Profesionales Cali S.A., el 4 de agosto de 2008, en el que dejó constancia que, el actor laboró para la misma, desempeñando el cargo de extendedor, como trabajador en misión para la empresa cliente C.I.LTC DE COLOMBIA, a través de contrato de labor contratada, entre el 1° de abril al 3 de agosto de 2008, como se refleja a continuación.

**SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES  
SERTEMPO CALI S.A.  
NIT 890.323.239-9**

**CERTIFICA**

Que el (la) señor(a) **WILLIAM HOLGUIN CARVAJAL**, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.272.098, laboró para nuestra empresa desempeñando el cargo de **EXTENDEDOR**, como trabajador en misión para la empresa cliente **C.I LTC DE COLOMBIA**.

Tipo Contrato: Labor Contratada.

FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN
1 de abril de 2008	3 de Agosto de 2008

Para constancia de lo anterior se firma en Santiago de Cali, a los cuatro (4) días del mes de agosto de 2008.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Reposa también a folio 65, copia del contrato de trabajo por ejecución de obra o labor, suscrito entre el señor Holguín Carvajal y SERTEMPO CALI S.A., con fecha de inicio del 1/04/2008, con motivo de contratación apoyo temporal en misión.



SERTEMPO CALI S.A. NIT 890.323.239-9

CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA O LABOR

No. IDENTIFICACIÓN: 16.272.098 NOMBRE TRABAJADOR: William Holguin  
(CIUDAD)  
DOMICILIO: \_\_\_\_\_ LUGAR DE TRABAJO: JC Leading  
(DD/MM/AAAA)  
FECHA INICIACIÓN DE LABORES: 01/04/2008  
LABOR: ex tendedor SALARIO MENSUAL: \$ 467.200  
MOTIVO CONTRATACION: apoyo temporal en misión

Entre EL EMPLEADOR, SERTEMPO CALI S.A. , y EL TRABAJADOR, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha convenido celebrar el presente contrato de trabajo regido, además de las disposiciones legales, por las siguientes cláusulas. PRIMERA : OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. A partir del la fecha de iniciación de labores EL TRABAJADOR ingresa al servicio del EMPLEADOR, para prestar servicios temporales, comprometiéndose: a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio contratado y en las anexas y complementarias, de conformidad con las ordenes c. Instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o por las personas en quien este delegue. b) A cumplir sus funciones de trabajo de manera

Relación laboral que terminó el 3° de agosto de 2008, según comunicación remitida al actor, el 1° de agosto de la misma data, bajo el argumento de terminación de la obra o labor contratada.

Se destaca del testimonio rendido por el señor Carlos Eider Narváez Reyes, según lo informado, que el actor laboró para C.I.LTC DE COLOMBIA, desde el año 2001 hasta el año 2008; además que la citada empresa los liquidaba cada 11 meses, con un contrato a término inferior a un año, constándole lo dicho por haber sido compañero de trabajo del demandante.

Por su parte, la señora Nubia Solarte Montenegro, al rendir su testimonio, refirió que el señor Holguín Carvajal, ingreso a trabajar para la Comercializadora LTC de Colombia, en el año 2001 hasta el 2008; que el actor se desempeñaba en el área de corte, tenía varios horarios, en tres turnos y ganaba más del mínimo; que a la terminación del contrato de trabajo, no le fue cancelado la indemnización por despido injusto; que en lo concerniente a la cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios y vacaciones, si le pagaron al actor, pero no sabe si de todo el tiempo.

Colofón de lo expuesto, se estima, que desde un comienzo quedó acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el accionante, presumiéndose por tanto la subordinación laboral y en el asunto a juzgar la sociedad demanda Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Ltda., conforme a las reglas de la carga de la prueba no logró desvirtuar dicha presunción.

Por el contrario, del estudio de la prueba recaudada en el proceso, se acredita que la relación que unió al demandante y a la demandada Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia Ltda., fue de manera continua e indefinida, desde el 24 de junio de 2002 al 3 de agosto de 2008, desempeñando siempre el cargo de extendedor, acorde con lo que añora la realidad de los hechos, cuyos extremos laborales se sustrae de las certificaciones laborales expedidas por las demandadas.

La anterior conclusión se logra en primer lugar, porque contrario a lo resuelto en primer grado, en el caso bajo examine, no se podría declarar que la relación laboral existente entre el señor Holguín Carvajal y la demandada Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia Ltda., estuvo regida por varios contratos de trabajo a término fijo, si se tiene en cuenta que, en el expediente no hay prueba alguna, que denote que el contrato de trabajo a término fijo se pactó de forma escrita por las partes, como lo exige el artículo 46 del C.S.T., y mucho menos dicha modalidad contractual se especificó en las certificaciones laborales expedidas a favor del actor, por parte de la demandada.

En segundo lugar, se destaca que, en el contrato denominado por labor contratada celebrado entre el actor y la sociedad demandada, **Sertempo Cali S.A.**, con fecha de inicio 1/04/2008, no se describió una labor específica, ni medible, de manera que las partes pudiesen tener certeza sobre el momento en que se cause su terminación.

En el contrato referenciado, simplemente se limitó a señalar genéricamente en su cláusula segunda que *"...El término del presente contrato será el de la duración o ejecución de la laboral para la cual ha sido contratado el trabajador en misión, y/o el que resultare de la materia que originó el contrato"* (Fl.65 vto); en esos genéricos términos, no es posible determinar el tiempo que duraría la realización de dicha labor, de tal manera que se desnaturaliza ese contrato por no cumplir con sus elementos esenciales.

Aunado que, la labor contratada que se describe en el contrato, fue para el cargo de extendedor, oficio que se debía prestar para la


 TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
 SALA LABORAL

demandada Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia Ltda., con la que dé tiempo a tras venía realizando la misma labor, siendo claro con ello, que lo que se trató de hacer fue un cambio de la modalidad contractual.

Por manera que, en el plano de la realidad, el trabajador le prestó sus servicios a la accionada Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia Ltda., de manera continua e ininterrumpida, sin solución de continuidad, con las mismas condiciones laborales, y la relación laboral siempre fue una sola, en la esencia de sus elementos.

No encontrando en el plenario, que hubiere existido una causal válida para que, después de aproximadamente 6 años de relación laboral con la demandada C.I.LTC DE COLOMBIA, se vinculara al demandante, a través de un contrato de obra o labor, por intermedio de la demandada SERTEMPO CALI S.A., y mucho menos situación alguna que constituyera parámetro para negar la unicidad de la relación laboral.

Así las cosas, el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la demandada C.I.LTC DE COLOMBIA, era a término indefinido, cuyos extremos laborales se reitera, estuvieron comprendidos entre el 24 de junio de 2002 al 3 de agosto de 2008, debiendo por ende revocarse los numerales primero, segundo y tercero de la sentencia objeto de apelación.

Por consiguiente, y en virtud de que el contrato que unió a las partes fue a término indefinido, por el interregno antes descrito, y partiendo de lo dispuesto en el artículo 64 del C.S.T., y teniendo como último salario básico mensual devengando por el actor corresponde a la suma de 467.200 (Fl.65 y 66), además de no haberse aprobado por parte de la demandada Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia Ltda., la justa causa para la terminación del contrato de trabajo, le asiste una indemnización por despido, por valor de **\$2.045.298**, la cual debe ser indexada al momento efectivo del pago.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO					
DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO BÁSICO	SALARIO DIARIO	TOTAL
24/06/2002	23/06/2003	30	\$ 467.200	\$ 15.573	\$ 467.200
24/06/2003	23/06/2004	20	\$ 467.200	\$ 15.573	\$ 311.467


**TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
 SALA LABORAL**

24/06/2004	23/06/2005	20	\$	467.200	\$	15.573	\$	311.467	
24/06/2005	23/06/2006	20	\$	467.200	\$	15.573	\$	311.467	
24/06/2006	23/06/2007	20	\$	467.200	\$	15.573	\$	311.467	
24/06/2007	23/06/2008	20	\$	467.200	\$	15.573	\$	311.467	
24/06/2008	03/08/2008	1,33	\$	467.200	\$	15.573	\$	20.764	
<b>TOTAL</b>								\$	2.045.298

## 6. SOLIDARIDAD DE SERTEMPO CALI S.A.

Fue sustento de apelación por la parte demandante, que al entenderse que la indemnización por despido injusto está dada, debe aplicarse la solidaridad de las demandadas.

Al respecto, del artículo 34 del C.S.T se tiene que, una empresa contrata con otra los servicios u obras, sean de la propia actividad o de la actividad accesoria de la empresa, por cuenta y riesgo de ese tercero; no se trata de una intermediación laboral o suministro de personal; el contratista es el verdadero empleador, ejerce directamente la subordinación y debe cumplir las obligaciones propias de cualquier empleador; los riesgos de la labor, obra o servicio corre a cuenta de ese tercero; los medios son propios del tercero, así como a su cargo está la dirección técnica y productiva de la labor u obra contratada.

Se consagra una responsabilidad solidaria con el beneficiario de la obra o servicio, siempre que se trate de actividades normales de su empresa o negocio y respecto a salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores del contratista, solidaridad que se extiende hacia los subcontratistas.

Conforme con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, para que proceda la reclamación respecto al beneficiario de la obra debe demandarse en el proceso tanto al contratista como a dicho beneficiario.

Por otra parte, se debe probar en el proceso el contrato de trabajo entre contratista y el trabajador; el contrato de obra o labor con el beneficiario; la relación de causalidad entre los dos contratos.

Existen varias subreglas jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a saber:

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

a. La solidaridad se presenta cuando la actividad ejecutada por el contratista independiente cubre una necesidad propia del beneficiario y, además, cuando constituye una función directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto social, que por lo mismo desarrolla éste<sup>1</sup>

b. Lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que se puede concluir que, si bajo la subordinación del contratista independiente adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad en el artículo 34 del CST.<sup>2</sup>

c. Las actividades complementarias como la construcción de plantas o rellenos sanitarios, como inherentes al servicio público esencial de aseo, son actividades propias de un proceso productivo inescindible, por ende, se aplica la solidaridad.<sup>3</sup>

d. Son extrañas al giro ordinario de los negocios las actividades de mantenimiento de la infraestructura física del establecimiento productivo, o a empresas del sector servicios en las que su equipamiento son de apoyo a la labor, pues resulta que, para cumplir con su objeto, se requiere que las diferentes instalaciones físicas sean funcionales al servicio que la entidad presta, pero la construcción de ellas, así como su mantenimiento, reparación o adecuación, no hacen que esa entidad usuaria de dichos servicios se convierte en solidaria por las acreencias laborales del contratista que las ejecuta.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia radicación 40541 de 20 de marzo de 2013, Magistrado Ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia, radicada 39000, SL 4400 de 26 de marzo de 2014, Magistrado Ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve, entre otras.

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia, radicada 33082 de 2 de junio de 2009, Magistrado Ponente Gustavo José Gnecco Mendoza y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia, radicada 45272, SL 14692 de 13 de septiembre de 2017, Magistrado Ponente Fernando Castillo Cadena

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia, radicada 45272, SL 14692-2017 de 13 de septiembre de 2017, Magistrado Ponente Fernando Castillo Cadena.

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia, radicada 25505 de 30 de agosto de 2005, Magistrado Ponente Eduardo López Villegas y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia, radicada 39000, SL 4400 de 26 de marzo de 2014, Magistrado Ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve.

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

e., Cuando la obra se trata de la obtención de una materia prima o insumo, se tiene que estamos en presencia de una actividad propia porque hace parte imprescindible de la «unidad técnica»

En el caso concreto existe en el expediente a folio 65 contrato de trajo por duración de obra o labor determinada, donde figura como empleador SERTEMPO CALI S.A. con fecha de inicio de labores del 1/04/2008, en el cargo de extendedor, para ser trabajador en misión de la empresa Comercializadora Internacional L.T.C. de Colombia LTDA., de conformidad con lo indicado por Sertempo Cali S.A., en el escrito de contestación a la demanda (Fl.56)

En ese orden de ideas, al haberse declarado la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, con la demandada **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.**, se considera que, **SERTEMPO CALI S.A.**, actuó como un simple intermediario y a la luz de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 35 del C.S.T., es solidariamente responsable por el valor de la indemnización por despido injusto derivada del mismo, pero por el tiempo en que duró como intermediario.

Finalmente, como quiera que no fue objeto de apelación y debida sustentación en el recurso, los demás conceptos por los que fueron absueltos los demandados, no se emitirá pronunciamiento alguno sobre el particular.

Costas a cargo de las demandadas **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.** y **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A.**

Las partes presentaron alegatos de conclusión que se circunscribe a lo debatido en las instancias, respecto a los cuales en el contexto de esta providencia se le da respuesta a los mismos.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales **PRIMERO, SEGUNDO** y **TERCERO** de la sentencia N° 127 del 19 de mayo de 2014, proferida por el

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, y en su lugar, **DECLARAR** que la relación laboral existente, entre el entre el señor **WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL** y la demandada **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.**, se dio a través de un contrato a término indefinido, comprendida entre el 24 de junio de 2002 al 3 de agosto de 2008, la cual término terminó unilateralmente y sin justa, de conformidad con lo explicado en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el numeral **SEXTO** de la sentencia N° 127 del 19 de mayo de 2014, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, en el sentido de **CONDENAR** a la demandada **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.**, a reconocer y pagar a favor del señor **WILLIAM HOLGUÍN CARVAJAL**, la indemnización por despido sin justa causa, prevista en el artículo 64 del C.S.T., en cuantía de **\$2.045.298**, cifra que deberá indexarse al momento de su pago, acorde a lo explicado en la parte motiva.

**TERCERO: CONDENAR** de manera solidaria a la demandada **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A.**, al pago de la indemnización por despido de que trata el numeral anterior, conforme al artículo 34 del CST, por el interregno en que actuó como intermediario.

**CUARTO: ADICIONAR** al numeral **OCTAVO** de la sentencia N° 127 del 19 de mayo de 2014, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, en el sentido de ABSOLVER a la demandada **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA** de las demás pretensiones.

**QUINTO: CONFIRMAR** en lo demás sustancial la Sentencia Apelada N°. 127 del 19 de mayo de 2014, proferida por el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, por los motivos expuestos en precedencia.

**SEXTO: COSTAS** en ambas instancias a cargo de las demandadas **COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL L.T.C. DE COLOMBIA LTDA.** y **SERVICIOS TEMPORALES PROFESIONALES CALI S.A.** Como agencias en derecho en esta instancia es de \$500.000.00 a cargo de cada una de las demandadas y a favor del demandante.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

**SÉPTIMO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO  
VIRTUAL EFICAZ**

**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**

**Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:**

**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
Magistrada Sala

**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
Magistrado Sala  
Salvamento de voto con ponencia derrotada

**Firmado Por:**  
**Carlos Alberto Oliver Gale**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 005 Laboral**  
**Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7d9a2bba19988cd17d2e96964dac4d74899ee20af4f6c7b12463242a3292642e**

Documento generado en 16/02/2023 06:42:39 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**