

## EDICTO

### EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

#### HACE SABER:

Que con fecha veintidós (22) de agosto de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: LEIDY LORENA SOLANO HERRÁN  
Demandado: LA SOCIEDAD SOLUCIONES TEMPORALES S.A.S. –  
SOLTEMPO S.A.S.  
Radicación: 41298-31-05-001-2019-00144-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Único del Circuito de Garzón – Huila, el 31 de agosto de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido por LEIDY LORENA SOLANO HERRÁN contra SOLUCIONES TEMPOARALES S.A.S. – SOLTEMPO S.A.S., de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO. COSTAS.** Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, comoquiera que el conocimiento del presente asunto fue asumido en el grado jurisdiccional de consulta, no se impondrá condena por concepto de costas procesales en esta instancia.

**TERCERO.** Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintinueve (29) de agosto de 2022.



**RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ**  
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE NEIVA**



**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ACTA NÚMERO: 60 DE 2022**

Neiva, veintidós (22) de agosto de dos mil veintidós (2022).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE LEIDY LORENA SOLANO HERRÁN  
CONTRA LA SOCIEDAD SOLUCIONES TEMPORALES S.A.S. – SOLTEMPO  
S.A.S. RAD No. 41298-31-05-001-2019-00144-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**TEMA DE DECISIÓN**

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante Leidy Lorena Solano Herrán, respecto de la sentencia del 31 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, mediante la cual se denegó las pretensiones incoadas en la demanda.

**ANTECEDENTES**

Solicitó la demandante, previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que la ató con la demandada en el interregno comprendido entre el 5 de julio de 2019 al 31 de octubre de la misma anualidad, el cual feneció sin

mediar justa causa para ello, se condene a la accionada al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho, la indemnización por despido injusto, calzado y vestido dejado de percibir, lo que resulte probado ultra y extra *petita*, así como las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que el 5 de julio de 2019, celebró con la enjuiciada contrato de trabajo por obra o labor determinada, sin que en el documento contractual se fijara la obra a ejecutar.

Afirmó, que se vinculó en misión para desempeñar el cargo de orientadora, y con posterioridad, ejecutó las labores de cajera, actividades que desarrolló en favor de la Caja de Compensación Familiar del Huila.

Indicó que el 29 de octubre de 2019, recibió, vía correo electrónico, documento de terminación del contrato de trabajo, oportunidad en la que se le informó que el vínculo se extendería hasta el 30 de octubre de esa anualidad.

Refirió que el mismo 29 de octubre de 2019, recibió una comunicación remitida por la Coordinadora de Talento Humano de Soltempo S.A.S., en la que se le indicó que la finalización del contrato de trabajo se daría a partir del 31 de octubre siguiente.

Adujo, que previo a la terminación del contrato de trabajo, tuvo conocimiento de un correo electrónico en el que Comfamiliar del Huila le informa a Soltempo S.A.S., la prórroga del contrato hasta el 15 de diciembre de 2019.

Arguyó, que en la actualidad, al interior de Comfamiliar del Huila, existe el cargo para el cual fue vinculada laboralmente. Que con el propósito de preservar los derechos laborales que le asisten, acudió ante la Oficina del Trabajo y Seguridad Social de Garzón, entidad que citó a la convocada a juicio a audiencia de conciliación, sin que la misma se hiciera presente.

Admitida la demanda por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón – Huila y corrido el traslado de rigor, la sociedad encartada Soluciones Temporales S.A.S. – Soltempo S.A.S., expresó oposición a la prosperidad de las pretensiones incoadas en el *libelo* introductor y, para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó inexistencia de causa para pedir, inexistencia del contrato a término indefinido,

despido unilateral sin justa causa, y por ende, inexistencia de indemnización por despido, buena fe y la genérica.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada 31 de agosto de 2020, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante.

Para arribar a tal determinación, consideró que en el presente asunto se probó la existencia de una relación laboral que estuvo mediada por un contrato de trabajo por obra o labor determinada, modalidad contractual avalada por la legislación nacional y de la cual la demandada cumplió con las exigencias para acudir a dicha forma de vinculación; así mismo, se probó que la terminación de la relación de trabajo estuvo amparada por una causa objetiva de aquellas previstas en el artículo 61 del C.S.T.

Contra la anterior decisión las partes no formularon censura alguna, por lo que el asunto se remitió para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante.

### **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Por resultar adversa la decisión de única instancia a los intereses de la trabajadora, al tenor de lo dispuesto en el artículo 69 del C.P.T. y S.S, corresponde conocer la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

### **SE CONSIDERA**

Siguiendo los lineamientos del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del cual, la demandante prestó los servicios personales a favor de la demandada en el interregno del 5 de julio de 2019 al 31 de octubre de esa misma anualidad, y si el mismo terminó de forma unilateral y sin mediar justa causa para ello.

De resultar afirmativa la anterior premisa, establecer la procedencia del pago de las prestaciones sociales dejadas de pagar, la indemnización por despido injusto y el reconocimiento de lo dejado de percibir por concepto de calzado y vestuario de dotación.

## **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Para empezar, imperioso resulta remitirse al contenido del artículo 53 de la Constitución Política, el cual consagra el principio de la primacía de realidad sobre las formas, prerrogativa de nutrido desarrollo jurisprudencial, que básicamente se funda en el reconocimiento de la posición desfavorable del trabajador, por la que ante la discordancia entre lo acordado entre las partes, (materializado en acuerdos o documentos) y lo que en verdad sucede en la práctica, prima esto último, siempre y cuando le sea más favorable al trabajador.

Al punto de la clarificación de la existencia del contrato de trabajo, interesa a la Sala tener en cuenta que de acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, la existencia de un vínculo laboral se verifica con la determinación de tres requisitos esenciales, a saber: i) la actividad personal del trabajador; ii) la continuada subordinación o dependencia; y, iii) el salario como contraprestación del servicio.

No obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del C.S.T., a quien reclama la existencia de una relación laboral le basta acreditar la prestación personal del servicio para que el juez presuma la existencia del vínculo contractual, supuesto de facto que invierte la carga de la prueba, y obliga al extremo pasivo acreditar que tal prestación se desarrolló de manera independiente o propia de otro tipo de vinculación, sea ésta comercial o civil, así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en sentencia SL 2879 de 2019, con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, oportunidad en la que el Alto Tribunal enseñó "*... para poder aplicar esta figura, es posible deducirlo tanto de lo informado por el demandado al contestar la demanda, o absolver un interrogatorio, como de los documentos aportados, que formalmente muestran un contrato de otra naturaleza, pues con ello se acredita objetivamente la prestación personal del servicio sin ningún otro aditamento, que inmediatamente activa la presunción de existencia del vínculo laboral, trasladándose la carga probatoria al convocado, para ir más allá de lo que señalan esos documentos, o su propio dicho, en aras de demostrar, que el nexo contractual fue de tipo independiente y autónomo*".

Por ende, a la demandante le basta demostrar la prestación personal del servicio a favor de quien afirma ostentó la condición de empleador para que se presuma la existencia de la relación laboral que reclama; trasladándose así la carga de la prueba a la parte accionada, a quien le corresponderá desvirtuar dicha presunción.

Así mismo, la hipótesis que trae consigo el artículo 24 del C.S.T., guarda estrecha relación con el principio de la primacía de la realidad, elevada a rango constitucional con el artículo 53 de la Carta Política, el cual no puede ser desvirtuado únicamente con la simple manifestación de una de las partes (por lo general el empleador), de que lo convenido fue a través de la modalidad civil o comercial, así como tampoco, con la somera calificación de los testigos, o que la nominación de los documentos presenta tal o cual titulación, pues precisamente, la relación laboral puede camuflarse con tales estipulaciones o sencillamente haber transmutado a pesar de la primera intención de los contratantes.

En claro lo anterior, se tiene que la parte demandante en el escrito inaugural solicitó la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo bajo la modalidad a término indefinido que laató con la sociedad Soluciones Temporales S.A.S. - Soltempo S.A.S., en tanto si bien, suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, en el plano de la realidad no se cumplieron los presupuestos que imprime la ley para este tipo de vinculaciones.

De este modo, Leidy Lorena Solano Herrán afirmó que prestó la fuerza de trabajo de forma personal en el desempeño de las tareas propias del cargo de Orientadora y posteriormente como Cajera en favor de Comfamiliar del Huila, como rabajadora en misión.

Con todo, a efectos de demostrar la relación que sostuvo con la sociedad Soluciones Temporales S.A.S. – Soltempo S.A.S., la parte actora, además de lo plasmado en el escrito de demanda incorporó contrato individual de trabajo bajo la modalidad por obra o labor determinada, del cual se desprende como término de duración del mismo *“El tiempo que la empresa usuaria COMFAMILIAR HUILA requiera de sus servicios OBRA O LABOR CONTRATADA COLABORACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA USUARIA, PRESTANDO SUS SERVICIOS APOYO EN MISIÓN EN EL AREA DE MERCADEO, ATENDER EL INCREMENTO PRESTADO EN LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR POR CONTRATO DE COMFAMILIAR HUILA”*.

Del mismo modo, allegó carta de terminación que remitió Soltempo S.A.S., en la que dispuso *“Comedidamente nos permitimos comunicarle la terminación de su contrato de trabajo del asunto de la referencia, debido a que la empresa usuaria **COMFAMILIAR HUILA**. Nos ha manifestado la terminación de la obra para la que fue contratada como **APOYO EN MISIÓN EN EL AREA DE MERCADEO**, su contrato termina en consecuencia a la finalización de su jornada laboral del día **31 de octubre de 2019’**”*.

Con el mismo propósito fue absuelto interrogatorio de parte de la demandante, quien al cuestionársele respecto de la forma de vinculación con la demandada, admitió que fue contratada mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada, así mismo confesó haber recibido por parte de la enjuiciada todas las prestaciones sociales a que tenía derecho; pese a ello, refirió su inconformidad en la forma en que se terminó la relación de trabajo, pues sostuvo haber conocido que Comfamiliar del Huila tenía dispuesta la continuidad de las labores para las que fue contratada hasta el mes de diciembre de 2019, por lo que el despido lo considera injustificado.

De lo hasta aquí expuesto no cabe duda para la Sala de la existencia de la contratación por parte de la demandada para con la demandante mediante un contrato de trabajo por obra o labor contratada, gestión que adelantó la empleadora en condición de empresa de servicios temporales, ello, a efectos del envío de trabajadores en misión. En esa medida, surge necesario el estudio de la institución legal a efectos de establecer si en efecto, se dieron los presupuestos de la Ley 50 de 1990, o si por el contrario, en el plano de la realidad, se configuró la existencia del contrato de trabajo que ató a la demandante para con la encartada.

Con tal propósito se tiene, que en lo que refiere a las empresas de servicios temporales, el artículo 2º del Decreto 4369 de 2006 las define como aquellas sociedades que contratan servicios con terceros que son beneficiarios de una labor prestada por personas naturales contratadas de manera directa por parte de aquella. Así mismo, el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 dispone que:

*“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 6º 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.*

*Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio".*

Bajo ese entendido, cuando la contratación no se encuentra soportada en ninguna de las causales contenidas en la norma en comento, ello es, para el incremento de la producción o el reemplazo de trabajadores, y se supera el plazo estipulado en el numeral 3º el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, se entenderá que el contrato de trabajo celebrado se predicó para con la empresa usuaria o beneficiaria de la obra, acorde a la presunción del contrato realidad (artículo 53 C.N y 24 del C.S.T.), así lo ha enseñado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de 26 de enero de 2010, con radicación 32856, oportunidad en la que la corporación enseñó:

*"... que frente a la contratación fraudulenta, por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador.*

*Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S.del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales".*

Dicho lo precedente, al descender al caso puesto en conocimiento de esta Corporación, se tiene que la necesidad de acudir a la contratación de la demandante por obra o labor contratada y la remisión de la misma en misión, se amparó bajo las taxativas circunstancias previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, esto es, i) en labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo, ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o

maternidad, y iii) 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.

Lo anterior se afirma, si se tiene en cuenta que al informativo se incorporó contrato de prestación de servicios suscrito entre Comfamiliar del Huila y Soltempo S.A.S., cuyo objeto contractual se estableció en *"SUMINISTRAR Y ADMINSTRAR PERSONAL EN MISIÓN PARA APOYAR LA GESTIÓN OPERATIVA DE COMFAMILIAR HUILLA, DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS EFECTUADOS POR LA CORPORACIÓN, LAS CONDICIONES TÉCNICAS SOLICITADAS, LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS, EN EL DECRETO 4369 DEL 2006 Y DEMÁS DISPOSICIONES QUE SE EMITAN EN RELACIÓN CON LA VINCULACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL"*, negocio jurídico que se soportó con el fin *"... de cubrir vacaciones, licencias e incapacidades de los trabajadores de la Corporación, para atender de manera oportuna y por tiempo limitado las necesidades derivadas del incremento de las actividades empresariales con las cuales se supere la capacidad operativa de los equipos de trabajo y para la prestación de servicios, es necesario recurrir a la incorporación de personal temporal en misión en todas nuestras sedes e instalaciones"*.

Con todo, y comoquiera que se acreditó que la demandante prestó los servicios personales en calidad de trabajadora en misión para Comfamiliar del Huila, a través de la sociedad Soltempo S.A.S., por un periodo de 3 meses y 25 días, es que se advierte el cumplimiento por parte de la enjuiciada respecto a los plazos máximos permitidos por la legislación colombiana a efectos de vincular personal en misión a través de las empresas temporales, por lo que, al ser esta una forma válida de contratación no resulta plausible acceder a la pretensión de la parte actora encaminada a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

Aunado a lo precedente, se tiene que la institución jurídica utilizada por la demandada para la vinculación de la demandante a través del contrato de trabajo por obra o labor determinada, no es ajena a la legislación laboral, pues la misma encuentra validez en lo previsto en el artículo 45 del C.S.T., siempre que se dé cumplimiento a la características propias de este tipo de contratación, que no es otra que el especificar las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se ejecutara la obra o labor contratada, pues es de este modo, que se garantiza el espíritu genuino que el legislador imprimió a dicha institución jurídica.

En el *sublite*, como se indicó, desde el inicio de la relación de trabajo las partes consensualmente plasmaron como límite de la obra o labor contratada la cesación de las causas que dieron origen a la vinculación de la demandante, se fijó en la cláusula segunda del contrato de trabajo que la terminación acaecería en el momento mismo en que la empresa usuaria prescindiera de los servicios del trabajador en misión, circunstancia que acaeció en el asunto objeto de análisis.

Bajo esa óptica, al encontrarse acreditados los presupuestos de los artículos artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y 45 del C.S.T., es que deviene la confirmación de la sentencia apelada en el entendido de denegar la existencia de la relación de trabajo en los términos pretendidos por la parte actora.

### **DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO**

Frente a esta pretensión se hace necesario indicar que de acuerdo con el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable a los juicios del trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, las partes tienen la carga de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. En tal sentido, si la demandante alega que fue despedido sin justa causa y por tal motivo pretende el reconocimiento de la indemnización correspondiente deberá demostrar que fue despedida, y si, por el contrario, el empleador refiere que el despido fue por justa causa, deberá comprobar la ocurrencia de los hechos que configuran la justeza de la terminación de la relación contractual.

Bajo esta orientación, al descender al caso puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que, mediante comunicado de 29 de octubre de 2019, la empleadora le comunicó a la demandante la decisión de dar por terminado en contrato de trabajo, oportunidad en la que amparó la decisión en que *"... la empresa usuaria **COMFAMILIAR HUILA**. Nos ha manifestado la terminación de la obra para la que fue contratada como **APOYO EN MISIÓN EN EL AREA DE MERCADEO**, su contrato termina en consecuencia a la finalización de su jornada laboral del día **31 de octubre de 2019'***.

Ahora bien, al revisar el contenido del documento contractual que ató a las partes, se dispone como duración de la obra o labor contratada *"El tiempo que la empresa usuaria **COMFAMILIAR HUILA** requiera de sus servicios **OBRA O LABOR CONTRATADA COLABORACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA USUARIA, PRESTANDO SUS SERVICIOS APOYO***

EN MISIÓN EN EL AREA DE MERCADEO, ATENDER EL INCREMENTO PRESTADO EN LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR CONTRATO DE COMFAMILIAR HUILA", y en la cláusula segunda del contrato dispuso que "El presente contrato durará el tiempo que estrictamente necesario para la realización de la obra o labor solicitada por la EMPRESA – USUARIA y consignada expresamente en la primera parte del presente documento. En consecuencia, este contrato terminara por causa legal en el momento en que la EMPRESA USUARIA comunique a la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador en misión, sin preaviso, indemnización o autorización alguna de los términos del artículo 5, literal d, de la Ley 50 de 1990...".

Seguido, obra en el expediente comunicación que emitió Comfamiliar del Huila y que remitió a Soltempo S.A.S., adiada 29 de octubre de 2019, de la que se desprende que:

*"De manera atenta me permito solicitar el cambio de fecha de cesación de los servicios temporales en atención a los siguientes requerimientos, inclusive:*

**Administradora Supermercado Garzón, Comunicación Interna MEI-02-08-23016-2019, para:**

*LEIDY LORENA SERRANO HERRAN, CC: 1.0077.842.924 hasta el 30 de Octubre de 2019".*

En esa medida, contrario a lo sostenido por la parte actora, la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo con sustento en una causal objetiva como lo fue la terminación de la obra o labor contratada por parte de la empresa usuaria, estipulación que además de estar contenida en el literal d) del artículo 61 del CS.T., también se fijó en el contrato de trabajo como una de las formas de terminación del vínculo contractual. En este punto, cabe anotar, que tal como se verifica de la comunicación emitida por Comfamiliar del Huila el 29 de octubre de 2019, la empresa usuaria informó la cesación de las causas que dieron origen a la vinculación de Leidy Lorena Solano Herrán, y petitionó la terminación del contrato de trabajo, circunstancia que llevó a que la enjuiciada prescindiera de lo servicios prestados por la convocante a juicio.

En esa medida, comoquiera que la finalización de la relación de trabajo se estructuró en una de las causales legales para la extinción de la relación de trabajo, es que surge patente la improcedencia de la condena petitionada, razón por la cual, se confirmará la sentencia consultada en este aspecto.

## **DEL PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES**

Persigue la parte actora el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir, al considerar que la demandada debió extender el contrato de trabajo hasta el mes de diciembre de 2019.

Para resolver basta con indicar que, conforme se indicó, en el presente asunto la relación de trabajo se extinguió el 31 de octubre de 2019, fecha para la cual cesó la causa que dio origen a su contratación, en los términos de la cláusula segunda del contrato de trabajo, por lo que más allá de dicha calenda no resulta aplicable prestación alguna en favor de la promotora del proceso.

De otro lado, no existe prestación social que la encartada le adeude a la promotora del proceso por el término que duró el vínculo laboral, en tanto es la misma demandante quien en interrogatorio de parte confesó que la empresa Soluciones Temporales S.A.S., - Soltempo S.A.S., le canceló todos y cada uno de los haberes que emergen de la relación de trabajo, hecho que encuentra soporte en la liquidación de prestaciones aportada con el escrito de contestación de la demanda. En esa medida, habrá de confirmarse la sentencia consultada en este aspecto.

## **CALZADO Y VESTIDO DE LABOR**

Solicita la parte demandante la indemnización generada por la falta de entrega de calzado y dotación de labor, al considerar que la empleadora desatendió el deber legal que le asiste frente al suministro de dichos elementos de trabajo.

Al punto, debe precisar la Sala que tal aspiración resulta improcedente, en tanto no se probó al interior del proceso que la actora haya efectuado erogación alguna de su propio patrimonio que dé lugar al resarcimiento alguno, suma a lo anterior, que al ser la dotación un derecho que se causa en desarrollo de la relación laboral, al exigirse el vínculo, no resulta acertado imprimir condena alguna por tal aspecto.

En esa medida se confirmará la sentencia consultada, en este punto.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, comoquiera que el conocimiento del presente asunto se asumió en el grado

jurisdiccional de consulta, no se impondrá condena por concepto de costas procesales en esta instancia.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO. - CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Único del Circuito de Garzón – Huila, el 31 de agosto de 2020, en el proceso ordinario laboral seguido por **LEIDY LORENA SOLANO HERRÁN** contra **SOLUCIONES TEMPORALES S.A.S. – SOLTEMPO S.A.S.**, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO. - COSTAS.** Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, comoquiera que el conocimiento del presente asunto fue asumido en el grado jurisdiccional de consulta, no se impondrá condena por concepto de costas procesales en esta instancia.

**TERCERO.** - Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

  
**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
Magistrada

  
**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**  
Magistrada

  
**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**  
Magistrado

**Firmado Por:**

**Gilma Leticia Parada Pulido**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Edgar Robles Ramirez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Enasheilla Polania Gomez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

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: **19f00f907b3382c85c5f92640df09038914eb75c617679d2edc3c548e63306d6**

Documento generado en 22/08/2022 11:43:51 AM

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