



**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES  
SALA LABORAL  
MAGISTRADA PONENTE: SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO.**

**Manizales, trece (13) de junio de dos mil veinticinco (2025)**

**I. ASUNTO**

Procede la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, a proferir la decisión que en derecho corresponda dentro del presente proceso ordinario laboral de primera instancia, promovido por la señora **DANY KATHERINE GÓMEZ GUERRERO** en contra de la **DIGITEX INTERNACIONAL LTDA hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., y OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.** La presente providencia se profiere en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Previa deliberación de los Magistrados que integran la Sala de Decisión y de conformidad con el Acta de Discusión N°114, acordaron la siguiente providencia para resolver el grado jurisdiccional de consulta que se surte en favor del extremo demandante, frente la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Manizales, el 14 de mayo de 2024.

**II. ANTECEDENTES**

**2.1 LA DEMANDA**

DANY KATHERINE GÓMEZ GUERRERO, presentó demanda ordinaria laboral, con el fin de que se declare que existió un contrato de trabajo con DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S., entre “*enero de 2014 hasta el 15 de noviembre de 2016*”, que terminó sin justa causa; que OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. fungió como simple intermediaria de aquella relación, por lo que era solidariamente responsable y debía condenarse a ambas, al pago de la indemnización del artículo 64 del CST, las cesantías y sus intereses, prima de servicios y la compensación por concepto de vacaciones, e indemnización consagrada en el artículo 1 de la Ley 52 de 1975; igualmente, deprecó que se les condene en la calidad antedicha “y a la ARL LA EQUIDAD”, a pagar la indemnización plena de perjuicios por existir culpa patronal, por el daño a la salud, perjuicios morales y daño en la vida de relación; que las sumas reconocidas

se reconozcan de manera indexada; lo que resulte probado en virtud de las facultades ultra y extra petita, además de las costas.

Como fundamento de sus ruegos, informó que fue contratada por intermedio de OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., para desempeñarse como trabajadora en misión en el cargo de analista de *call center*, en DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S., de quien recibía las ordenes, cumpliendo un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. o de 10:00 a.m. a 5:00 p.m. o de 3:00 a.m. a 12:00 m, percibiendo un salario mínimo más el trabajo suplementario; relación que se desarrolló entre el mes de enero de 2014 al 15 de noviembre de 2016; advirtió que, el día 1 de febrero de 2014, sufrió un accidente de trabajo que se derivó en “...limitaciones para arcos de movilidad del cuello, ocasionándose clínica y radiológicamente esguinces y torceduras de la columna cervical”, siendo incapacitada; el insuceso fue reportado a la ARL LA EQUIDAD, y le fueron expedidas varias incapacidades a raíz de los fuertes dolores derivados del accidente laboral, luego del cual también resultó con “*vértigo periférico y cefaleas*”.

Sostuvo que el 28 de mayo de 2014, cuando se dirigía a laborar se resbaló y cayó por las escaleras, sufriendo un golpe en la cabeza y perdió el conocimiento momentáneamente y presentó un esguince y torcedura de tobillo, por lo que fue incapacitada nuevamente; que el 22 de abril de 2015, le realizaron una cirugía “*reconstructiva múltiple, SINOVECTOMÍA DE TOBILLO PARCIAL*”, además le prorrogaron la incapacidad; precisó que el 5 de septiembre de 2015, se reintegró aun con la necesidad de bastón de apoyo; posteriormente, en consulta del 4 de noviembre de 2015, se le ordenó una resonancia, cuyos resultados fueron la ruptura de ligamentos, recibiendo una nueva incapacidad.

Señaló que, los primeros días de junio de 2016, se reintegró a su trabajo, continuando con el apoyo de un bastón y realizando terapias físicas; que en consulta del 4 de mayo de 2016, le ordenaron una nueva cirugía y prorrogaron la incapacidad, sin embargo, el 15 de noviembre de 2016 fue despedida sin justa causa por parte de DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S., y sin mediar permiso del Ministerio del Trabajo, pese a encontrarse gozando de estabilidad laboral reforzada y una incapacidad en curso.

## **2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

### **2.2.1. DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S.**

Se opuso a las pretensiones incoadas en su contra, aduciendo que no existió un contrato de trabajo con la actora, sino con OPTIMIZAR como trabajadora en misión, en atención a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, el cual culminó por la terminación de la obra o labor contratada, además que no se comprobó la existencia de culpa del empleador ante los supuestos accidentes de trabajo, ni existe calificación de PCL. Acotó que celebró un contrato comercial con la mencionada EST, para el suministro de personal para el apoyo en eventos que se requiriera, en virtud del cual la demandante prestó servicios en misión en el cargo “OPERADOR- A 48”, y los extremos fueron del 18 de noviembre de 2013 al 17 de noviembre de 2016, aclarando que la relación se extendió por un tiempo mayor al señalado en la anterior normativa, únicamente por las prolongadas incapacitadas que presentó la trabajadora, en uso de la estabilidad laboral reforzada y solo culminó cuando terminó la obra o labor contratada. Aceptó ser quien puso a disposición la indumentaria para la prestación del servicio, dada la naturaleza de la relación, pero no tenía información sobre el supuesto accidente acaecido el 1 de febrero de 2014.

Precisó que la colaboradora después de la incapacidad, generada “*por los accidentes, se incorpora con recomendaciones emitidas el 21/09/2015, vuelve a retomar incapacidad prolongada. A partir del 8/03/2016 se incorpora nuevamente con las mismas recomendaciones con vigencia de 3 meses*”. Terminó diciendo que la demandante fue retirada de la EST el “17 de noviembre” y que OPTIMIZAR, entró en liquidación el 16 de noviembre de 2016, lo que sirvió de causal objetiva para terminar el vínculo laboral, momento para el cual ya había culminado la obra o labor para la que había sido contratada. En su defensa, excepcionó así: “*LA PRESCRIPCIÓN-SIC*”; “*INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL TAL Y COMO SE PLANTEA EN LA DEMANDA*”; “*PAGO*”; “*COBRO DE LO NO DEBIDO*”; “*FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA*”; “*BUENA FE DE LA EMPRESA USUARIA*”; “*DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S NO ES SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE POR EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES A CARGO DE OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.-SIC*”; “*PROLONGACION ATIPICA DE LA CONTRATACION NO ES ATRIBUIBLE A LAS EMPRESAS DEMANDADAS-SIC*”.

Dentro de la oportunidad, llamó en garantía a la aseguradora CONFIANZA S.A., a quien se le dio por no contestada la demanda y el llamamiento, por extemporáneo, mediante auto del 1 de septiembre de 2022. Igualmente, mediante auto del 29 de abril de 2022, se tuvo por no contestada la demanda, a instancia de *OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.*

### **2.3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En la sentencia proferida el 14 de mayo de 2024, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Manizales, declaró probadas las excepciones formuladas por DIGITEX INTERNACIONAL S.A.S., hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., denominadas *“INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL TAL Y COMO SE PLANTEA EN LA DEMANDA”* y *“PROLONGACION ATIPICA DE LA CONTRATACION NO ES ATRIBUIBLE A LAS EMPRESAS DEMANDADAS”* y de manera oficiosa la de *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION”* con relación a OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES HOY EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL; en consecuencia, absolvió a las codemandadas de la totalidad de las pretensiones y a CONFIANZA S.A., del llamamiento en garantía, no condenó en costas y dispuso la consulta.

Para así concluir, memoró las pruebas adosadas al proceso, entre ellos, el contrato de prestación de servicios suscrito entre Digitex Internacional LTDA y Optimizar Servicios Temporales S.A., así como los diferentes otro sí, respecto del envío de trabajadores en misión; certificación del 6 de junio de 2017 emitida por Optimizar, que indica que la demandante trabajó para la empresa usuaria DIGITEX, desde el 18 de noviembre de 2013, que se vinculó a través de un contrato por obra o labor; además de la “liquidación de contrato de trabajo”, por parte de Optimizar, respecto de los periodos comprendidos entre el 18 de noviembre de 2013 al 16 de noviembre 2016, sin firma de recibido por la accionante, así como reporte de incapacidades que comprenden del 11 de diciembre de 2014 y 22 de noviembre 2016, por 539 días, constatando en consecuencia que la relación empleaticia inició el 18 de enero de 2013, como operadora ante la empresa usuaria y hasta el 16 de noviembre 2016, como consecuencia de la apertura del proceso de liquidación judicial, decisión sentada en el registro mercantil el 29 de noviembre de 2016, en los términos de la Ley 1116 de 2006; memoró los artículos 74 a 77 de la Ley 50 de 1990, explicó el plazo máximo de vinculación de un trabajador en misión y la figura de la estabilidad

laboral reforzada, sustentada en los artículos 13, 47 y 53 de la Constitución y artículo 26 de la Ley 361 de 1997, además de sus efectos y de la comparación de tales supuestos, encontró que la relación de la demandante y la EST se mantuvo por lo menos desde febrero de 2014, fecha del primer accidente y desde mayo de 2014, cuando ocurrió el segundo incidente y noviembre de 2016, únicamente en respeto, por parte de la empleadora de tal estabilidad reforzada, en atención a las incapacidades que superaron más de 500 días, situación que no podía atribuírsele a ninguna de las codemandadas.

Lo anterior lo soportó además de lo dicho por la actora en el interrogatorio y los representantes legales de las codemandadas y ocurrió hasta que se presentó la causal objetiva de terminación de la relación, 16 de noviembre de 2016, como consecuencia de la apertura del proceso de liquidación judicial, para lo que citó el artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, con todo, no le asistió duda que la contratación no se prolongó por decisión o descuido de las codemandadas, sino por una imposibilidad jurídica y material de terminación del contrato de trabajo, asimismo la actora adujo que recibió la liquidación final de prestaciones sociales, por lo que no había evidencia de una vinculación fraudulenta o indeterminación laboral ilegal de la EST, siendo esta última siempre la verdadera empleadora, sin que pudiera considerarse a DIGITEX como la verdadera empleadora ni que existió un contrato a término indefinido, (SL6107-2014 y SL4639-2020), por lo que no se adentró al resto de pretensiones, teniendo en cuenta que estaban amparadas en la declaración del contrato de trabajo, frente a la empresa usuaria.

#### **2.4. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

De conformidad con el artículo 69 del C.P del T., este proceso es conocido en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, como quiera que sus pretensiones no salieron avante.

#### **2.5. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante auto del 9 de septiembre de 2024, se admitió el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, frente a la sentencia de primera instancia, y se les dio traslado a las partes para alegar de conclusión.

Dentro del término concedido la entidad Contactamos S.A.S., a través del profesional del derecho Juan Camilo Gil García, se allegó escrito contentivo de alegatos de conclusión, sin embargo, no se observa poder alguno del mismo, ni mucho menos que dicha entidad funja como parte en el presente proceso.

### **III. CONSIDERACIONES**

#### **3.1. PROBLEMA JURÍDICO**

Así las cosas, corresponde a esta instancia judicial, revisar la decisión de primera instancia en el grado jurisdiccional de consulta, en consecuencia, el problema jurídico consiste en:

- I) Determinar si existió un contrato de trabajo entre la aquí demandante y DIGITEX INTERNACIONAL LTDA hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., desde enero de 2014 hasta el 14 de noviembre de 2016.
- II) En caso afirmativo, establecer si OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., en liquidación judicial, fungió como una simple intermediaria por lo cual, debe responder de manera solidaria por las condenas que resulten del presente litigio.
- III) Determinar si a la demandante le asiste derecho al reconocimiento de indemnización por despido injusto, prestaciones sociales, vacaciones.
- IV) Analizar si existió culpa suficientemente comprobada por parte del dador del empleo y si hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización plena de perjuicios.

#### **3.2. SOLUCIÓN AL PROBLEMA JURÍDICO**

De manera preliminar debe advertir la Corporación, que no es objeto de debate en esta instancia, que la demandante celebró un contrato de trabajo con OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. tal y como lo confesó a través de

su mandatario judicial en el escrito de demanda, además que los extremos durante los cuales pervivió fueron entre el **18 de noviembre de 2013 y el 16 de noviembre de 2016**, pues ello se advierte del formato denominado liquidación de contrato de trabajo (pdf12, fl.30), además, así fue aceptado por la Representante Legal de la sociedad al absolver el interrogatorio de parte.

Igualmente, aceptó la promotora del proceso, que el contrato de trabajo lo celebró con la empresa de servicios temporales, quien la envió a desarrollar funciones como trabajadora en misión, en las instalaciones de la codemandada DIGITEX, a quien le sirvió, según ella misma indicó, durante alrededor de cuatro meses seguidos, hasta la ocurrencia del primer accidente que según relató en la demanda, fue el 1 de febrero de 2014, momento a partir del cual se le generó una incapacidad por un mes, luego de lo cual se reintegró, pero fue nuevamente incapacitada a raíz de estar sufriendo calambres en el cuello y tras la ocurrencia del segundo accidente que según informó acaeció el 28 de mayo de 2014, se incapacitó nuevamente de ahí en adelante, aunque de manera interrumpida según precisó de manera genérica durante su interrogatorio, hasta que fue liquidada.

Así las cosas, respecto de las E.S.T. debe indicarse que en consonancia con el artículo 2.2.6.5.2. del Decreto 1072 de 2015, son quienes contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor que desarrollan personas naturales contratadas directamente por la E.S.T., como trabajadores de planta o en misión, siempre y cuando la prestación personal del servicio se suscite en los casos específicos del canon 2.2.6.5.6 ibidem y el precepto 77 de la Ley 50 de 1990.

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 establece que las empresas de servicios temporales -EST- están autorizadas para proveer a terceros, personal en misión, de manera transitoria, en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, -trabajadores en misión-, que son contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, a quienes se les aplica lo dispuesto en el CST y demás normas del régimen laboral.

Además, es claro que en el Artículo 77, se estableció 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 6° del CST.*
- 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.*

El párrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, señala que, si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST, para la prestación de dicho servicio.

Bajo el anterior escenario, la Sala advierte que cuando se contrata a un trabajador en misión, es decir, a través de una E.S.T. al servicio de una empresa usuaria, nace una relación triangular, la cual tiene como característica principal la delegación limitada de la continuada subordinación jurídica en la compañía usuaria, sin desconocer que la E.S.T., para todos los efectos legales continuará siendo la verdadera empleadora del asalariado.

Sin embargo, la jurisprudencia especializada ha adoctrinado que cuando se contrata personal por medio de una E.S.T. la obligación de la empresa usuaria concurre con esta última en tres eventos:

- 1. Cuando la EST es irregular;*
- 2. Cuando la usuaria del servicio acuerda con el trabajador actividades ajenas a las propias del encargo a que se comprometió con la temporal.*
- 3. Cuando la contratación es fraudulenta, es decir, que se infringen los objetivos y períodos contemplados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006. (Por este último, entiéndase el consecutivo 2.2.6.5.6., del Decreto 1072 de 2015, compilatorio del sector trabajo). (CSJ SL4162-2021 y CSJ SL3057- 2022).*

Al respecto, la Sala Laboral de la CSJ ha concluido que en eventos en los que una persona jurídica actúe como EST –esto es, envíe trabajadores en misión- sin tener autorización para ello, o lo haga por fuera de los límites legales, es imperioso concluir que se trata de un simple intermediario en los términos del artículo 35 numeral 2 del CST, siendo verdadero empleador quien se benefició del servicio de los supuestos trabajadores en misión. Así lo concluyó en sentencias como la SL 9435 de 1997, SL17025 de 2016 y en la SL3520 de 2018 -reiterada en la SL467 de 2019 y SL2797 de 2020

En lo que al caso concreto, fueron aportadas copias de los contratos de prestación de servicios y otro sí, celebrados entre OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., y DIGITEX INTERNACIONAL LTDA hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., (fl.33 ss. Doc.12) cuyo objeto era el envío de trabajadores en misión, de la primera a la segunda, y, pese a que no se aportó prueba de la celebración del aludido contrato de trabajo entre la demandante con la E.S.T., como se dijo con antelación, esa relación no se discute y mucho menos, sus extremos.

Ahora bien, pretende la demandante, la declaratoria de un contrato realidad con DIGITEX INTERNACIONAL LTDA hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., luego de haberse prolongado en el tiempo una relación laboral, por un término superior al legalmente autorizado por la ley, es decir, para que concurra con su responsabilidad al pago de los créditos reclamados, en calidad de empleadora directa y la E.S.T., en solidaridad, por haber incurrido aquella en la causal tercera enunciada con antelación, tal y como con claridad relata en el escrito inaugural, y explica con detalle, en el acápite denominado fundamentos y razones de derecho.

Sin embargo, advierte desde ahora este Juez Plural, que la razón no está de su lado, por lo que se impone la confirmación del proveído consultado, en la medida de que tal y como con atino concluyó la primera instancia, lo que sucedió en el caso de marras, fue la prolongación de la relación laboral celebrada por la E.S.T. demandada más allá del término legal, como garantía de sus prerrogativas laborales, en atención a los múltiples periodos de incapacidad que los profesionales de la medicina le prescribieron a la promotora del proceso, en razón a una serie de accidentes y sus secuelas.

Véase que, conforme dan cuentas las documentales allegadas con el libelo gestor, la actora reportó la ocurrencia de accidente de trabajo el día 01 de febrero de 2014 (fl. 145\_Archivo05); recibiendo atención médica en la Clínica La Presentación conforme da cuenta la historia clínica allegada (Fl.27); posteriormente, el día 28 de mayo de 2014, refiere accidente laboral por lo que le fueron prescritos 12 días de incapacidad (Fl.37,45-146); y que recibió atención médica continua durante los años 2015, 2016, en razón del diagnóstico generado por el accidente laboral ocurrido, continuando con tratamientos e incapacidades.

Aunado a ello, nótese que fue la misma demandante al absolver el interrogatorio de parte, acotó que celebró un contrato de trabajo con la E.S.T. convocada, quien la envió como trabajadora en misión para DIGITEX, a la cual prestó sus servicios durante cuatro meses, hasta cuando sufrió el primer accidente, a principios de marzo de 2014, a raíz del cual estuvo incapacitada durante un mes y luego de su reintegro, sufrió un nuevo accidente, el 28 de mayo de 2014, que la mantuvo en estado de incapacidad, hasta el año 2016 cuando terminó el contrato y la aseguradora CONFIANZA S.A., le canceló la liquidación.

Pues bien, pese a que la accionante reconoce haber celebrado un contrato de trabajo con OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., busca a través de este contencioso, la declaratoria de un contrato con DIGITEX en el marco de la primacía de la realidad sobre las formas, de los folios 26 a 150, archivo 5, y fichero 14, se advierten las historias clínicas de la trabajadora, que dan cuenta de los impases sufridos sobre su humanidad, procedimientos y tratamientos, además de los múltiples periodos de incapacidad, lo que conllevó a que fueran superaron los 6 meses de vigencia del contrato misional y como es natural, impidieron el desarrollo de las funciones para las cuales fue contratada y según lo visto, enviada como trabajadora en misión.

Así las cosas, si se detiene la Sala sobre las manifestaciones blandidas en el interrogatorio de la demandante, y teniendo en cuenta que no hay prueba escrita de la naturaleza del contrato de trabajo, ni constancia de las fechas exactas durante las cuales fue enviada en misión a prestar los servicios en DIGITEX INTERNACIONAL LTDA hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., por lo cual, tampoco podría en primera medida concebirse la existencia de una contratación fraudulenta, cuestión respecto de la cual no se obtuvo claridad luego de estudiar

la única declaración rendida por el testigo Manuel Fernando Tamayo Ossa, se debe concluir que, solo ejecutó labores por un periodo inferior a los 6 meses, es decir, un término conforme al autorizado por la norma ya citada.

Por otra parte, habiéndose mantenido una relación por un tiempo superior a doce meses, desde el 18 de noviembre de 2013 al 16 de noviembre de 2016 entre la promotora de la litis y OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., no implica que necesariamente la demandante hubiera estado en el mismo lapso como trabajadora en misión de DIGITEX, pues para la Magistratura tal extensión como se explicó, fue en procura de proteger y mantener sus prerrogativas laborales, en virtud al estado médico que hacía pervivir su estado de incapacidad, el cual la hacía beneficiaria de la garantía de una estabilidad laboral que la verdadera dadora del empleo tuvo a bien prodigar, que no por un actuar negligente y malicioso de la empresa usuaria, que dicho sea de paso no se benefició de sus servicios personales durante el extenso tiempo en que permaneció incapacitada y mucho menos de la E.S.T. accionada, quien por el contrario buscó garantizar sus derechos mínimos laborales, conducta que no puede sancionar la Corporación.

Comportamiento semejante fue avalado por la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral, al desatar el caso al interior de la sentencia SL6107-2014, reiterada en la SL 4639-2020, cuando en un asunto de similares contornos fácticos razonó:

*“ (...) Ahora bien, sin desconocer que entre el tercero y quinto contrato no hubo solución de continuidad y que el cargo que aparece en los mismos es igual «OPERARIO», la verdad es que resulta evidente que no se dio la prestación personal del servicio por parte del demandante, pues la suscripción de tales contratos, obedeció única y exclusivamente al hecho de que la empresa de servicios temporales buscó proteger al máximo a su trabajador en virtud de la garantía de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, poderosamente protegida por la Constitución y la Ley, tanto así que mantuvo vigente la relación laboral, aunque con la suscripción de varios contratos, actuar éste que en momento alguno puede, tabula rasa, considerarse violatorio del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 como lo quiere hacer ver la censura.*

*Fue bajo el anterior contexto que el Tribunal consideró que, en este particular caso, no podía arribarse a la conclusión que la empresa usuaria GASEOSAS COLOMBIANAS S.A., pasara a ser considerada como la verdadera empleadora y OPCIÓN TEMPORAL Y CIA LTDA como una mera intermediaria y así lo dijo expresamente:*

*Así las cosas, es evidente que los contratos suscritos con posterioridad a la fecha en que se produjo el accidente, fueron celebrados con el único propósito de no*

*desamparar al trabajador durante su período de incapacidad, circunstancia que ciertamente conllevó a que el trabajador percibiera su salario sin prestar su servicio a la empresa de servicios temporales OPCIÓN TEMPORAL Y CIA. LTDA., y, menos aún, la empresa usuaria GASEOSAS COLOMBIANAS S.A.*

*En esas condiciones, resulta ajeno a la buena fe que debe imperar entre los contratantes, pretender obtener provecho de los contratos suscritos, cuando la realidad que de ellos dimana, es que la voluntad de la empresa OPCIÓN TEMPORAL fue proteger al trabajador en consideración a su minusvalía, absteniéndose de prescindir de sus servicios, aun cuando la ley laboral le otorgaba plena facultad para hacerlo transcurridos ciento ochenta (180) días sin que el trabajador mostrara signos de mejoría.*

*Indica lo anterior que la pretensión del accionante relativa a la supuesta prestación de servicios, en condición de trabajador en misión, a la compañía GASEOSAS COLOMBIANAS S.A., no puede prosperar pues se estableció claramente que no prestó sus servicios a dicha compañía en la condición pregonada en la demanda y en los extremos temporales en los que afirmó haber sido vinculado.” (Subraya del texto).*

Por lo expuesto, se impone confirmar el proveído consultado en punto a la inviabilidad de declarar un contrato realidad entre la señora Gómez Guerrero y DIGITEX INTERNACIONAL LTDA. hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., lo que de suyo conlleva que la Sala no se adentre al estudio de las demás pretensiones, por ser consecuenciales de tal súplica, pues estaban atadas a condenar a la anterior sociedad, en virtud de una calidad que como se vio, no posee.

Sin costas en esta instancia, dado que se conoció en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

#### **IV. DECISIÓN**

Por lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **F A L L A:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Manizales, el día 14 de mayo de 2024, en el Proceso Ordinario Laboral promovido por **DANY KATHERINE GÓMEZ GUERRERO** en contra de la **DIGITEX INTERNACIONAL LTDA hoy COMDATA COLOMBIA S.A.S., y OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, por lo expuesto.

**SEGUNDO: SIN COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA** por lo arriba  
expuesto.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO**  
Magistrada ponente

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO**  
Magistrado

**MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**  
Magistrada

**Firmado Por:**

**Saray Nataly Ponce Del Portillo**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

**Maria Dorian Alvarez De Alzate**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 001 Laboral  
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

**William Salazar Giraldo**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

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: **d59a49ba471e79b0b640ee310bfe2bf23ba1649ea382fa085461e7f9d5fa7e8b**  
Documento generado en 13/06/2025 03:48:02 PM

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