

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



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

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ</b>
<b>DEMANDADOS</b>	<b>PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S. y GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CTO DE CALI</b>
<b>RADICADO</b>	<b>760013105 017 2018 00413 01</b>
<b>SEGUNDA INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN AMBAS PARTES</b>
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	<b>- Tercerización Laboral - Extremos del Contrato - Reajuste Salarial y Prestacional - Beneficios Convención Colectiva</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>REVOCA Y MODIFICA</b>

**SENTENCIA No. 336**

Santiago de Cali, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 023 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver los RECURSOS DE APELACIÓN interpuestos por los apoderados judiciales del DEMANDANTE y las DEMANDADAS, contra la sentencia No. 008 del 15 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali.

**ANTECEDENTES**

El señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de las sociedades **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S. y GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, con el fin de que: 1) Se declare que entre este y **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** existió un contrato de trabajo desde el 3 de junio de 2014 hasta el 11 de diciembre de 2016, periodo en el cual **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** actuó como simple intermediaria. 2), En consecuencia, deprecó por que se condene solidariamente a las demandadas, conforme lo estipulado en las CCT suscritas entre **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A. y SINTRAINCAPLA** para los años 2010-2015 y 2016-2021, al pago del reajuste salarial, el reajuste de las prestaciones legales, y al reconocimiento de los beneficios extralegales a que tenía derecho. 3) Por último, solicitó la indexación de las sumas resultantes.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir

los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda y su subsanación visible a folios 56 a 61 y 66 a 73 Archivo 01 ED, así como en la contestación a la demanda presentada por **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** militante de folios 28 a 31 y la emanada de **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** aportada a folios 82 a 96, ambas replicas contenidas en el Archivo 02 ED.

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali mediante sentencia No. 008 del 15 de febrero de 2021, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto de las pretensiones relativas al reajuste salarial, reajuste de prestaciones sociales y aportes a seguridad social, e igualmente sobre el pago de prestaciones convencionales. Acto seguido, declaró que entre el demandante y **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** existieron varios contratos de trabajo a término indefinido, vigentes en los siguientes periodos:

CONTRATO	VIGENCIA
1°	Del 03/06/2014 al 16/12/2014
2°	Del 06/01/2015 al 15/10/2015
3°	Del 08/02/2016 al 11/12/2016

Así mismo declaró que, en el transcurso de estos, la sociedad **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** actuó como mera intermediaria.

En consecuencia, condenó a ambas demandadas a cancelar solidariamente al actor, la indemnización por despido injusto generada con la desvinculación del último contrato, cuantificada en la suma de \$1.556.014, absolviéndolas de las demás pretensiones formuladas en su contra.

Arribó a esta decisión tras iniciar explicando que no había discusión en torno a la prestación de servicios por parte del demandante en las instalaciones de la sociedad **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, ejecutando labores de *asistente de control de cantidades* en los periodos indicados, conforme lo aceptado en las contestaciones de cada una de las accionadas, y las certificaciones arrimadas al expediente, expedida por **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.**, vinculación que se dio con esta última a través de contratos por obra y labor determinada, en su calidad de empresa contratista al servicio de la primera.

En ese sentido, indicó que, en conflictos como el analizado, la Jurisprudencia ha consentido la figura del *outsourcing* como aquella externalización de los medios de producción, en virtud de lo cual se encarga a un tercero determinadas operaciones o partes del proceso productivo perteneciente a cierta unidad empresarial, para que sean ejecutadas por otra empresa de manera real, lo que constituye una tercerización con la finalidad de trasladar procesos o subprocesos de manera global a otra entidad que los ejecute de manera más eficiente. No obstante, aclaró que este último ente debe contar con autonomía técnica, administrativa y financiera, pues no se trata de una división o apéndice de la empresa contratante. Añadió que esta tercerización es eficaz si está destinada a actividades no propias del giro ordinario de negocios de la empresa delegante, sino a tareas excepcionales o especializadas que permitan una mejor gestión de su producción.

Bajo esa misma senda, recordó que por disposición del artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, el gobierno debía reglamentar las fases de la tercerización, e incluso citó la Sentencia C-593 de 2014, para relievár que no se puede utilizar la tercerización con el objetivo de ocultar verdaderas relaciones de subordinación, ya que ante ello procede dar aplicación a lo estipulado en el artículo 35 CST, y tenerse al beneficiario de la obra como verdadero obligado a responder por las prestaciones del trabajador. Seguidamente, hizo mención de la Sentencia SL467-2019 para indicar que el contratista debe contar con una estructura propia, un aparato productivo especializado, dueño de los medios de producción, y contar con empleados bajo su directa subordinación.

Así mismo, especificó que, en consonancia con lo señalado en la recomendación 148 de la OIT, la tercerización ilegal se produce cuando: **1.** No hay contratación de servicios sino suministro de personal; **2.** La relación laboral no depende del contratista; **3.** Las labores son desarrolladas dentro de las instalaciones de la empresa, utilizando sus medios de producción; **4.** El trabajo se realiza única y exclusivamente con la empresa contratante, y, **5.** Que haya integración del trabajador con la empresa.

Dicho lo anterior, expuso que al analizar el contenido de los contratos de prestación de servicios suscritos entre **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S. y GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, en concordancia con lo señalado por los testigos Diego Iván Martínez y Luz Andrea Osorio, evidenciaba que, desde el inicio de sus labores, el demandante siempre desplegó labores en la sede de la segunda, acatando horarios y órdenes impuestos por parte de personal vinculado a esta, como lo era la señora “Olga Sarasti”, sumado a que las funciones atribuidas al actor eran permanentes, en un cargo intermedio en el proceso de inventario del producto terminado. A partir de ahí, consideró que estaban dadas las condiciones a fin de considerar la existencia de una verdadera relación entre el demandante y **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, ya que, pese a la existencia de contratos comerciales con la contratista, la finalidad real entre estas era la de suministro de personal, toda vez que el objeto de estos vínculos no discriminó los procesos delegados totalmente a **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.**, pacto gaseoso en el que se podían realizar a manera general, actividades en cualquier área de la entidad contratante, según la disposición de esta, tesis que se refuerza con la falta de personal propio para ejecutar las labores asignadas al demandante, a pesar de ser una actividad permanente.

Aunado a ello, expuso que del certificado de existencia de **PROSERVIS** no se observa que sea una entidad especializada, modo de operación que en nada se relaciona con la tercerización estudiada, inclinándose más hacía el funcionamiento de las empresas de servicios temporales, por cuanto el nexo que la ataba a **GOODYEAR** estaba diseñado para cubrir necesidades varias del momento y no la cesión de actividades productivas, tanto que la citada sociedad podía suspender en cualquier momento las funciones, reiterando que las instrucciones al demandante le eran dadas por personal de esa empresa, al punto que la suspensión de sus actividades por periodo vacaciones del ente principal, ocasionaba la liquidación de los contratos del demandante. De igual modo, hizo énfasis en que el demandante ejecutó sus funciones con las herramientas de la sociedad beneficiaria del servicio, quien a su vez le proveía alimentos, debiendo seguir sus condiciones de producción,

sin que se hubiere acreditado en el plenario que el demandante prestó servicios para otra empresa.

De ahí que, anotó, la tercerización en esos términos es ilegal, y sin desconocer la existencia de toda una estructura de **PROSERVIS** al interior de la sociedad contratante, consideró que esta suplantaba su planta real de cargos, mientras que, el elemento subordinación, quedó claro, fue ejercido por **GOODYEAR**, razones de peso para tener a esta última como verdadera empleadora y a la primera como falsa intermediaria.

Ante esa conclusión, al revisar los contratos de obra del demandante expresó que no cumplían con los parámetros legales de esta clase de contratación, toda vez que no había manera de establecer la duración de la obra o la labor contratada, por lo cual debían tenerse como vínculos a término indefinido, aclarando que no había lugar a considerar la existencia de un único contrato, debido a las interrupciones entre uno y otro.

En lo atinente a las pretensiones económicas del actor, precisó que las mismas estaban basadas en las CCT pactadas entre **GOODYEAR** y el sindicato **SINTRAINCAPLA** para los periodos 2010-2015 y 2016-2021, aportadas al plenario con la respectiva nota de depósito. Sin embargo, coligió que el demandante no era beneficiario de dichos acuerdos, por no reportar afiliación al sindicato, aparte que las citadas convenciones estipulan los cargos a los que aplican sus beneficios, no estando el empleo ejercido por el demandante dentro de ese listado. En igual sentido, indicó respecto del reajuste salarial, no hay como establecer una analogía entre el cargo del actor y otro similar en la planta de personal, además de que tampoco hay prueba de un salario estándar al interior de la empresa mencionada.

Frente a la indemnización por despido injusto, afirmó que solo era procedente el estudio sobre la finalización del último contrato, puesto que de analizar la finalización en los tres (3) vínculos vulneraría el derecho de defensa de las accionadas, al haberse formulado desde la demanda solo la pretensión indemnizatoria de un único contrato. Acto seguido, concluyó que la culminación estudiada se basó en una razón no contemplada en la normativa como una justa causa, siendo procedente la indemnización conforme la regulación legal, de la que **PROSERVIS** sería responsable solidaria en los términos del artículo 35 CST.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la PARTE DEMANDANTE interpuso recurso de apelación solicitando, en resumen, la revocatoria parcial de la decisión, pues, en su criterio, era viable declarar un único contrato de trabajo entre las partes, como quiera que las interrupciones acaecidas entre los vínculos, según lo dicho por los testigos, ocurrieron por las vacaciones colectivas de **GOODYEAR** y una huelga dada al interior de esta, hechos que no tienen la virtualidad de finalizar la relación laboral. De igual forma, ataca la negativa a conceder los beneficios estipulados en la Convención Colectiva de Trabajo, haciendo cita de la Sentencia SL3520-2018, con base en la cual precisó que, al tenerse como trabajador de la citada empresa, el demandante tiene derecho a todos los beneficios pagados a los trabajadores de aquella, sin que pueda exigírsele afiliación y pago de cuota sindical en razón a su condición de tercerizado.

Por su parte, el mandatario de **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** indicó que pese a compartir la declaratoria de tres (3) contratos independientes, discrepa de la condena por indemnización por despido, pues a su juicio, la tercerización de las labores asignadas al actor no comprendía una labor misional de esta empresa, reforzando su argumento con lo dicho por el demandante en torno a que para el cargo desplegado la empresa no tenía a nadie contratado directamente, además de que el artículo 86 de la CCT vigente no contemplaba el puesto de *asistente de control de cantidad* dentro de los empleos de producción, por lo que no era una labor asociada al brazo productivo de la empresa, pues en parte alguna mejoraba el proceso o transformaba el caucho, en la medida en que su función consistía en el conteo de las llantas realizado en la bodega de terminado, actividad ejecutada sin utilizar maquinaria especial, estando en la posibilidad de ser tercerizado.

Finalmente, el apoderado de PROSERVIS se adhirió a lo argüido por la anterior codemandada, insistiendo en que la tercerización se produjo respecto de la función del conteo de llantas, y en ese caso, no podían analizarse los contratos entre las sociedades de manera general, en los cuales, contrario a lo señalado por el Juez de primera instancia, si estaba precisado el subproceso motivante de la contratación, cernido únicamente a asistir en el control del número de llantas. Basado en ello, consideró que los contratos del demandante no podían mutar, y, por consiguiente, tampoco era viable la imposición de la indemnización en comento, así como las costas ordenadas.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto del 08 de octubre de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en términos la parte demandante y Proservis Empresas Generales los que pueden ser consultados en los archivos 06 y 07 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

De los recursos de apelación surge para la Sala establecer, en primer lugar, Si la contratación del demandante a través de **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.**, para prestar servicios a **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, se dio en los términos de ley como lo afirman las accionadas, o, por el contrario, habrá de tenerse a esta última empresa como verdadera empleadora del señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ**.

De ser así, habrá de verificarse si dicha vinculación se dio en el marco de una o varias relaciones contractuales.

Acto seguido, la sala estudiará si el demandante es beneficiario de las CCT suscritas entre

**GOODYEAR** y el sindicato **SINTRAINCAPLA** para los periodos 2010-2015 y 2016-2021, y, en consecuencia, encuentran procedencia las pretensiones tendientes a obtener el reajuste salarial, prestacional, así como el pago de prestaciones convencionales.

### **CONSIDERACIONES**

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en esta litis se tienen los siguientes:

- I. Que el señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ** estuvo vinculado a la sociedad **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** mediante contratos por obra o labor determinada vigentes en los siguientes periodos: (f. 36 a 43 Archivo 02 ED).

CONTRATO	VIGENCIA	CERTIFICACIÓN
1°	Del 03/06/2014 al 16/12/2014	f. 23 Archivo 01 ED
2°	Del 06/01/2015 al 15/10/2015	f. 24 Archivo 01 ED
3°	Del 08/02/2016 al 11/12/2016	f. 25 Archivo 01 ED

- II. Que, en virtud de los contratos en mención, el demandante desempeñó funciones como *asistente de control de cantidades* al interior de la sociedad **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, con quien **PROSERVIS** sostiene un vínculo de prestación de servicios (f. 23 a 25 Archivo 01 ED y f. 98 a 107, 114 a 128, 130 a 142 y 144 a 149 Archivo 02 ED).
- III. Que el último de los contratos de trabajo mencionados fue culminado por **PROSERVIS** mediante misiva del 7 de diciembre de 2016, aduciendo la terminación de la obra o labor para la que había sido contratado el demandante (f. 45 Archivo 02 ED).

## DEL CONTRATO DE TRABAJO

Luego de valorar los distintos medios de prueba recaudados en el curso del proceso, el Juez de primera instancia consideró reunidos los presupuestos legales y Jurisprudenciales para considerar que la tercerización utilizada para la vinculación del demandante a **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** a través de la contratista **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.**, se desdibujó, dando lugar a tener a la primera como verdadera empleadora durante los tres (3) contratos de obra o labor suscritos con la segunda sociedad en comento, relación en la cual, esta última actuaba como simple intermediaria.

Las demandadas se duelen de la anterior conclusión, pues argumentan que la labor desplegada por el demandante era susceptible de tercerizarse, en tanto no hacía parte de la cadena de producción de la empresa, no intervenía en la modificación de los elementos producidos en fábrica (llantas), como quiera que su función estaba reducida al conteo de elementos terminados, y seguido almacenarlos para su comercialización.

Aprehendidos los argumentos de la alzada, teniendo como punto de partida la vinculación de la demandante mediante los contratos de obra o labor determinada a **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.**, por virtud de los cuales, es un indiscutido, el señor **GARCÍA HINCAPIÉ** desempeñó labores en favor de

**GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, debe la Sala verificar las condiciones en que se dio la prestación del servicio, a efectos de analizar si la última de las mencionadas fungió como verdadera empleadora, conforme lo definió el Juez de primer grado.

Recuérdese que para la declaratoria y eficacia del contrato de trabajo, deben estar plenamente acreditados, no sólo la prestación personal del servicio a favor del demandado, sino también otros elementos como la retribución del servicio y los extremos temporales de la relación de trabajo, necesarios a fin de cuantificar los eventuales derechos reclamados; en cuanto a la subordinación y dependencia, se debe tener en cuenta que el artículo 24 del CST consagra una presunción consistente en que *“toda relación de trabajo que se preste de manera personal está regida por un contrato de trabajo”*, presunción que puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario al presumido.

Aunado a ello, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la relación de trabajo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Nacional, es imperativo darle primacía a lo que se deduce de la realidad y no de las formas o documentos presentados por las partes.

Ahora, resulta pertinente reseñar que es completamente válida la ejecución de actividades económicas bajo la contratación con terceros, como una solución a aspectos de competitividad, ahorro de costos, eficiencia y rentabilidad, denominándose comúnmente como *outsourcing* y/o contratistas independientes, consistente en la transferencia de actividades internas de una empresa a otra externa especialista en el asunto que se delega. Dicha figura tiene como características esenciales para el contratista o tercero, entre otras: (i) que sea especializado, (ii) que actúe bajo su cuenta y asumiendo todos los riesgos, (iii) que realice parte del proceso de producción de la empresa cliente, (iv) que tenga libertad y autonomía técnica y directiva, (v) que ejecute las actividades con herramientas, tecnología, procesos y personal propio, o en su defecto, si lo hace con recursos de terceros, o incluso con los del contratante, que le hayan sido transferidos bajo el amparo de una verdadera figura legal, no simulada, (vi) que no exista subordinación entre los trabajadores del tercero y la empresa cliente; y para la empresa contratante o cliente: (vii) la empresa usuaria no puede inmiscuirse en decisiones funcionales o estructurales de la firma contratista, pues ante la obligación de resultado existente entre ellos, esta última tendrá que realizar todos los procedimientos que su experiencia le indique y avocar las determinaciones que sean necesarias para cumplir autónomamente con su responsabilidad contractual, y (viii) no puede intervenir en el manejo del recurso humano del contratista, es decir que no puede decidir a quien se contrata, que salario se le cancela, cuanto durara el contrato de trabajo, ni mucho menos cuando terminarlo.

En suma, es cierto lo señalado en la Sentencia atinente a que, pese a ser legalmente factible la contratación con terceros para la realización de algunas actividades concernientes al proceso de producción de una compañía, también se debe observar el cumplimiento de las especificaciones o particularidades que conlleva dicha práctica; pues de no ser así, respecto a la relación de aquellas personas que contrata el tercero se puede colegir que se está frente a una intermediación laboral, en detrimento de los intereses y derechos de los trabajadores, circunstancias que convierten al tercero en un simple intermediario de conformidad con lo señalado en el artículo 35 del CST, y por tanto, en verdadero empleador a la empresa contratante o cliente.

Lo anterior acontece, cuando se demuestra que el cliente es el dueño de los medios de producción (*maquinaria e instalaciones*), en los que deben operar los trabajadores del tercero especializado, que aquel está ejerciendo mando y dando órdenes sobre los trabajadores de la empresa que hace la tercerización; que el tercero especializado no tiene independencia económica, pues depende del cliente; y éste *–el cliente–* determina a que

trabajador en particular se contrata o se desvincula, siendo “presuntamente” empleados del tercero especializado.

Así lo viene reiterando de tiempo de atrás la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en Sentencia **SL906-2021**, en la que rememoró:

*“(…) se debe traer a colación lo expuesto por esta Sala en la sentencia CSJ SL4479-2020, en la que se estableció que la figura del contratista independiente exige «que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos», de manera que no actúa como verdadero empresario quien «carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación» sino como «un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal» (...).”*

Bajo esa senda argumentativa, a folios 23 a 25 Archivo 1 ED y 36 a 42 Archivo 2 ED reposan copias los contratos y certificaciones laborales que verifican la contratación del señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ** por cuenta de la sociedad **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** entre los años 2014, 2015 y 2016., todos con el fin de prestar su fuerza de trabajo en favor de **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, puntualmente en las labores de *asistente de control de cantidades*.

Respecto las circunstancias de tiempo, modo y lugar relativas al desarrollo de la labor desplegada por el aquí accionante, se escucharon los testimonios de **DIEGO IVÁN MARTÍNEZ MUÑOZ** (Min. 11:04 a 40:00 Archivo 04 ED), y **LUZ ANDREA OSORIO** (Min. 41:23 a 58:28 Archivo 04 ED). El primero adujo conocer al demandante porque laboró en la planta de **GOODYEAR** entre 2003 y 2017, ejerciendo funciones en el área de laboratorio, planta en la que conoció al demandante, de quien señaló, laboró en la sección de control de cantidades, en donde se recibe el producto (llantas), luego de culminado el proceso de producción. Explicó que también estaba vinculado a través de **PROSERVIS**, y por ello, conocía que los contratos generalmente eran temporales, iniciaban en enero y terminaban en diciembre, **al inicio de las vacaciones colectivas de la empresa principal.**

Luego de ilustrar sobre varias de las fases del proceso de producción de llantas y manipulación del caucho, aclaró que, una vez finalizada la vulcanización, el producto pasaba al área donde estaba el demandante, encargándose este de verificar lo que saliera, registraba y pasaba a bodega previo inventario. Afirmó que esa función, además de haber estado siempre en la empresa, antes la ejecutaba una persona contratada directamente por **GOODYEAR**, pero de un tiempo en adelante se optó por efectuarla a través de contratista, empleando a dos (2) personas para igual número de turnos diarios comprendidos de 7:00 am a 3:00 pm y de 11:00 pm a 7:00 am, cumplidos en la misma jornada de los demás operarios de la citada sociedad.

Aseveró que todos los materiales y herramientas utilizados en la planta pertenecen a **GOODYEAR**, por cuanto **PROSERVIS** solo les otorga dotación de calzado y vestido de labor, debiendo asistir en ocasiones a capacitaciones dictadas por la primera. En punto de las órdenes o superior jerárquico del demandante, refirió que la encargada de dicha área era una ingeniera de nombre “Olga Sarasti”, y que pese a mantener en las instalaciones de **GOODYEAR** una persona de la contratista, esta no daba órdenes e indicaciones, pues dicha sociedad no tenía ninguna clase de injerencia en la planeación o ejecución del proceso de producción. Así mismo, añadió que incluso aquella les proveía la ruta de transporte, llevando tanto a sus trabajadores como a los de la contratista.

Por su parte, la testigo **LUZ ANDREA OSORIO**, se desempeña como ejecutiva de cuenta de **PROSERVIS**, expresó que labora dentro de la planta de **GOODYEAR**, con

funciones de, según explicó, velar por el bienestar de los trabajadores de la contratista, elaborar nómina, entrega de dotación, diligencias de descargos, incapacidades y su seguimiento. Adujo que la citada sociedad contaba con 62 trabajadores aproximadamente, en labores al servicio de la fabricante de llantas, en áreas de producción y administrativas. Que en el cargo que en su momento ocupó el demandante son dos (2) las personas asignadas, ubicados en la parte donde termina la planta e inicia la bodega, recibiendo allí el producto terminado e ingresándolo a un inventario sistematizado. Explicó que estos operarios tienen un jefe funcional de GOODYEAR.

Afirmó que **PROSERVIS** vincula personal sea a través de la temporal o por intermedio de **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.**, como ocurrió con el demandante, con contratos independientes, autónomos en aspectos técnicos, administrativos y financieros, empresa que tiene a su cargo procesos asignados de producción y control de cantidades, agregando que la extensión de la duración de los contratos se da por incrementos de producción, aunque indicó que siempre era necesaria una persona en ese puesto. Al ser interrogada por la forma como delimitan la obra o labor del personal, la testigo aludió que ello dependía de los requerimientos del cliente, que, con las vacaciones decembrinas de **GOODYEAR**, los contratistas también paran, regularmente a mediados de diciembre, liquidan los contratos, pero regresan en el mes de enero justo con el inicio de operaciones de esta.

Nótese que los testigos remembrados, se ofrecen contestes a cada uno de los interrogantes formulados, siendo claros en expresar, siempre con la ciencia de su dicho, un relato espontáneo basado en el conocimiento obtenido desde la posición en la que cada uno pudo captar los hechos que rodearon la vinculación laboral del demandante, sin caer en contradicciones que hagan dudar de sus dichos.

En contraste con ello, a folios 98 a 107, 114 a 128, 130 a 142 y 144 a 149 Archivo 02 ED, reposan copias de los contratos de prestación de servicios suscritos entre **PROSERVIS** y **GOODYEAR**. El primero de ellos signado como Contrato No. CPG14/005 del 15 de enero de 2014 (f. 98 a 107 Archivo 02 ED), tenía como objeto:

se registrá por las siguientes cláusulas; **PRIMERA: OBJETO DEL CONTRATO: EL CONTRATISTA**, ofrece a **LA DESTINATARIA** suministrar con plena autonomía directiva, técnica y financiera con personal propio vinculado laboralmente con **EL CONTRATISTA**, servicios de jardinería, aseo, logística y bodegas que **LA DESTINATARIA** requiera , en adelante **LOS SERVICIOS**, de conformidad con las especificaciones suministradas por **LA DESTINATARIA** del presente contrato, siempre y cuando no contrarie lo aquí dispuesto. **EL CONTRATISTA** se obliga a prestar dichos servicios según las necesidades de tiempo y lugar de **LA DESTINATARIA** y de conformidad con los manuales de proceso del Sistema Integral de Calidad de **LA DESTINATARIA**. **SEGUNDA: VALOR DEL CONTRATO: LA DESTINATARIA** ...

En el segundo, titulado Contrato No. CPG14/005, firmado el 19 de diciembre de 2014 (f. 114 a 128 Archivo 02 ED), el objeto tuvo ciertas variaciones en cuanto a su especificidad y flexibilidad:

**PRIMERA (OBJETO DEL CONTRATO)** El CONTRATISTA, se obliga con **GOODYEAR** a suministrar, con plena autonomía directiva, técnica y financiera con personal propio vinculado laboralmente con **EL CONTRATISTA**, servicios de diferente naturaleza en todas las áreas donde **GOODYEAR** los requiera tales como por ejemplo: laboratorio, ingeniería, bodega 400, aseo entre los otros donde **GOODYEAR** lo requiera, en adelante **LOS SERVICIOS**, de conformidad con las especificaciones suministradas por **GOODYEAR**. **EL CONTRATISTA** se obliga a prestar dichos servicios según las necesidades de tiempo y lugar de **GOODYEAR** y de conformidad con los manuales de proceso del Sistema Integral de Calidad de **GOODYEAR**.

En idénticos términos se mantuvo el objeto contractual del tercer contrato signado como Contrato PGPS-002-2016, adicionado a través de la adenda suscrita el 25 de junio de 2016 (f. 130 a 142 y 144 a 149 Archivo 02 ED).

Resáltese que los acuerdos contractuales citados contemplan como condición, dentro del objeto en cada uno de estos, un encargo a **PROSERVIS** a ejecutarse con “*plena autonomía directiva, técnica y financiera*”; en el primero, detallando servicios como “*jardinería, aseo, logística y bodegas*”, requeridos por la destinataria del servicio. Luego, los contratos subsiguientes dan un viro en cuanto a la materia contractual, ampliando el espectro a todas las ámbitos que la usuaria requiera, citando a manera de ejemplo las de “*laboratorio, ingeniería y bodega 400*”, aspectos de los cuales, emerge para la Sala, como lo fue para el Juzgador de primera instancia, que la intención real del convenio entre entidades era la vinculación de personal para satisfacer las necesidades operativas de la **GOODYEAR**, pasando por alto los objetivos de esta clase de tercerización, como por ejemplo, la ejecución de un servicio especializado, en tanto que los linderos contractuales estudiados, dejan abierta la posibilidad de que el contratista realice **cualquier actividad que disponga el ente contratante.**

Además, del análisis global a la probanza recaudada, se colige que más allá de la estipulación expresa sobre la autonomía en los distintos ámbitos de la contratista, tales condiciones sólo quedaron plasmadas en dicha documental, pues al ejecutarse la labor por parte de la demandante, **GOODYEAR** pasó por alto que no debía existir intrusión o injerencia de su parte respecto de aquellas obligaciones a cargo del tercero contratista, como lo era ejercer la subordinación respecto su personal, siendo tal su nivel de intromisión, que desdibujó los convenios celebrados al punto de comportarse como la verdadera empleadora de la actora.

Ello es así, como quiera que esa libertad y autonomía que debía gobernar la actuación del *outsourcing*, no se vislumbra, en primer lugar, porque de acuerdo con lo señalado por la testigo **LUZ ANDREA OSORIO**, la persona designada por **PROSERVIS** para estar al interior de la empresa, no tenía funciones de direccionamiento o instrucción en materia de actividades respecto del personal contratado por dicha sociedad, pues su tarea estaba encausada a la recepción de documentos o sugerencias de trabajadores, y, como ella misma lo expuso, el personal contratado tenía jefe o superior funcional que era empleado directo de **GOODYEAR**, dando pábulo a intuir que, las órdenes en relación con el tema funcional y propio de labores estaba a cargo de la propia empresa contratante, cuestión corroborada por el testigo **DIEGO IVÁN MARTÍNEZ MUÑOZ**, quien precisó con detalle que para la época de funciones del actor, la encargada del manejo en el área del control de producción era una ingeniera vinculada a la sociedad contratante Así mismo, indicó que en materia de trámite disciplinarios, todo comenzaba con los señalamientos de la sociedad productora de llantas.

Adicionalmente, los testigos citados concuerdan en que era **GOODYEAR** la propietaria de los equipos utilizados en el desarrollo de las actividades, con excepción de la vestimenta, proporcionada por **PROSERVIS**, incumpliendo así con aquella condición atinente a que el contratista o tercero debe realizar o ejecutar las actividades con herramientas o recursos propios, denotándose la falta de independencia de la empresa contratista, situación que la priva de avocar las determinaciones necesarias para cumplir autónomamente con su responsabilidad contractual, pues incluso la probanza muestra que el tiempo de vinculación de cada trabajador estaba sujeto a la decisión de la contratante. En ese contexto, sobra

destacar que, realmente, dentro del proceso no aflora siquiera algún acto subordinante realizado por la contratista sobre el actor.

Ahora, si bien es cierto, es posible que la empresa contratante supervise la ejecución del servicio encomendado a la empresa contratista; ello no implica que la primera pueda dar órdenes a los trabajadores de la segunda, ya que de hacerlo, desnaturalizaría la relación comercial entre las empresas, derivando en una simple intermediación, en la cual la empresa contratista únicamente se encarga de pagar salarios y prestaciones sociales al trabajador, pero quien en realidad se encarga de todo lo atinente al servicio mismo contratado, es la empresa contratante, tal como ocurre en este caso con **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, puesto que todo el tratamiento dado a la vinculación del actor por cuenta de **PROSERVIS**, es propio de aquellas empresas de servicios temporales reguladas en la Ley 50 de 1990.

De otro lado, no basta con que adjunto a los contratos de prestación de servicios se haya estipulado una serie de actividades a cubrir por parte de **PROSERVIS**, y tampoco debe centrarse el argumento en si la actividad del demandante hace parte de la línea de producción de la empresa contratante, como al parecer lo entienden las demandadas, pues lo verdaderamente relevante en este asunto se centra en que los presupuestos que cimentan la tercerización a través de *outsourcing* o contratista independiente, degeneraron, por las condiciones mismas de su ejecución en el plano real, en la pérdida de independencia y autonomía respecto de la capacidad decisoria sobre su personal, asumida finalmente por **GOODYEAR**, quien, como quedó visto, se valía de la atadura comercial con la contratista para llenar espacios operacionales en su planta de personal, desplegando actuaciones de verdadero empleador sobre los empleados remitidos por la citada.

Así entonces, del examen conjunto de la cauda probatoria, en los términos establecidos por el artículo 60 del CPL, en concordancia con el artículo 176 del CGP, para la Sala es acertada la conclusión a la que arribó el Juez de primer grado, en relación con que **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** fungió como verdadero patrono del demandante, mientras que **PROSERVIS** tan solo fue un simple intermediario. Lo anterior, deja en posición de obligada principal en condición de patrono a **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, y a **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** como solidario de las acreencias que en favor del demandante lleguen a encontrarse probadas, todo al tenor del artículo 35 CST.

Ante la conclusión que precede, es pertinente aclarar que, en relación con la modalidad contractual a declararse, no repara la Corporación lo decidido por el A quo, ya que al revisar los contratos por obra o labor suscritos por el demandante (f. 36 a 43 Archivo 02 ED), se advierte que no cumplen con las especificidades trazadas por la legislación sustantiva laboral en la delimitación de una labor específica, ni mucho menos medible de manera que el trabajador, o mejor, las partes, pudiesen tener certeza sobre el momento de su terminación. Se dice lo anterior, ya que, al revisar el cuerpo de aquellos contratos, estos solo se reducen a expresar de forma genérica que el demandante ejecutará el cargo de *“asistente de control de producción”*.

De hecho, frente a este punto, la testigo **LUZ ANDREA OSORIO** fue clara en indicar que los contratos no tenían una fecha de culminación establecida, pues los vínculos se extendían hasta que el contratante lo dispusiera, lo que refuerza aún más todo lo considerado en precedencia.

## DE LA UNIDAD CONTRACTUAL

En lo referente a la **unidad contractual** pregonada por la parte actora, cumple traer a colación que, entre los contratos desnaturalizados, se dieron las siguientes interrupciones:

CONTRATO	VIGENCIA
1°	Del 03/06/2014 al 16/12/2014
<b>INTERRUPCIÓN</b>	<b>20 días para el siguiente contrato</b>
2°	Del 06/01/2015 al 15/10/2015
<b>INTERRUPCIÓN</b>	<b>3 meses y 22 días para el siguiente contrato</b>
3°	Del 08/02/2016 al 11/12/2016

Sobre el tópico de las interrupciones entre vínculos contractuales, la Jurisprudencia ha establecido que las soluciones de continuidad de días no tienen la virtualidad para romper la unidad de vinculación, pero aquellas interrupciones mas prolongadas si tienen la contundencia para hacerlo. Así lo dijo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1821-2021 en la que recordó:

*“(…) A ese respecto, conviene recordar que mediante sentencia CSJ SL5595-2019, al analizar un asunto similar al presente, contra la misma universidad demandada, esta Corte indicó:*

*Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:*

*En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:*

*(…) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). **Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.** (…)*” (Negrilla y Subraya de la Sala).

No obstante, también ha dejado claro que, al verificarse la unicidad del contrato, deben analizarse las circunstancias particulares de cada caso. De esa manera lo anotó en la Sentencia SL5595-2019, al decir: *“(…) Por ello, cuando se someta a juicio el principio de la realidad sobre las formas con el fin de establecer la existencia de un solo contrato de trabajo, **es***

**relevante analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, la vocación de permanencia o no de la relación laboral. (...)**”.

Con base en lo anterior, tenemos que, frente a la interrupción advertida entre el primer y segundo contrato, la solución de continuidad fue de 20 días aproximadamente, lo que al tenor de la jurisprudencia no generaría la concepción de contratos independientes, máxime porque la prueba testimonial practicada concuerda en manifestar que, entre mediados de diciembre e inicios de enero cada año, **GOODYEAR** suspende la producción al entrar a disfrutar del periodo vacacional colectivo, coincidiendo entonces con el periodo mencionado de parada.

En lo concerniente a la siguiente interrupción, resalta la Sala, pese a darse durante un mayor interregno (3 meses y 22 días), alrededor de esta acaecieron condiciones singulares que ameritan un análisis más profundo.

Así se considera, pues desde el hecho 11° de la demanda, la parte actora informó que entre el 13 de octubre de 2015 y el 19 de enero de 2016, se dio una huelga al interior de **GOODYEAR** (f. 68 Archivo 01 ED), supuesto aceptado por esta sociedad al contestar la demanda (f. 85 Archivo 02 ED). De igual forma, en la deponencia rendida por el testigo **DIEGO IVÁN MARTÍNEZ MUÑOZ** aseveró que una de las interrupciones de los contratos de **PROSERVIS** fue la citada huelga, que ocasionó la paralización de toda la empresa por un amplio periodo.

En ese sentido, se tiene que el segundo contrato del demandante llevaba su curso desde el 6 de enero de 2015, pero fue culminado precisamente el **15 de octubre de 2015**, fecha en la cual las partes concuerdan en precisar, inició el periodo de protesta que llevó al cese de toda actividad productiva al interior de la fabricante de llantas, extendida hasta el **19 de enero de 2016**, época en la que, 19 días después, el demandante fue vinculado nuevamente.

Tal componente factico, a juicio de la Sala, muestra la intención inequívoca de las partes encaminada a la continuidad de las labores del señor **GARCÍA HINCAPIÉ**, hecho truncado únicamente por el periodo en el que tuvo vigencia la mencionada huelga, lapso donde se itera, **ningún trabajador prestó sus servicios**, cuestión que además de no ser atribuible a quienes participaban en su momento de la contratación del reclamante, de no haber ocurrido, asume la Sala, hubiese permitido la extensión del contrato del demandante, por lo menos hasta el periodo vacacional de mediados de diciembre, como ocurrió en el año inmediatamente anterior, para retomar labores a inicios del año siguiente, situación que efectivamente ocurrió, aunque una vez finalizado el tiempo de huelga, cuando fue llamado a retomar esfuerzos laborales dada la reiniciación de actividades en la planta, cuestiones que reflejan, de manera clara, la vocación de permanencia de los servicios prestados por el actor, que no tendría porque desconocerse.

De ahí que, al ahondar en las circunstancias de hecho que rodearon la interrupción del contrato en comento, considera la Sala que existen suficientes razones para concluir que en el presente asunto, pese a lo fraccionado de la relación, entre el señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ** y la sociedad **GOODYEAR**, existió un único contrato de trabajo, vigente desde el **3 de junio de 2014 hasta el 11 de diciembre de 2016**, motivo por el cual se modificará la decisión de primera instancia en lo pertinente.

Dicha vinculación, como lo señaló el primer Funcionario, culminó de manera injustificada, toda vez que, al revisarse la carta de culminación emanada de **PROSERVIS** en

su momento (f. 45 Archivo 02 ED), las razones aducidas para el finiquito contractual versaron sobre la terminación de la obra o labor contratada, hecho que no se acompasa con ninguna de las justas causas contenidas en el artículo 62 CST.

La conclusión que precede tiene incidencia directa en la cuantificación de la indemnización por despido; no obstante, este aspecto solo será estudiado una vez se aborde el análisis relativo a la aplicabilidad de la convención colectiva de trabajo.

## **DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

En relación con las pretensiones económicas que descansan sobre la aplicabilidad de las CCT suscritas entre **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** y **SINTRAINCAPLA** para los años 2010-2015 y 2016-2021 (reajuste salarial, trabajo suplementario, reajuste de prestaciones sociales legales y el pago de prestaciones extralegales, incluida la indemnización por despido), le asiste razón a la parte demandante en cuanto a que era inviable la exigencia de estar afiliado a la organización sindical y así mismo haber cancelado el importe de la cuota correspondiente, ello en razón a las condiciones de su vinculación inicial (contratista).

De igual forma, al revisar el contenido de las citadas convenciones, es relevante anotar que al tenor del artículo 1° CCT 2010-2015, reproducido en similares términos en la CCT 2016-2021, se dispone:

*“(…) B. Esta Convención Colectiva de Trabajo **cubre a todos los trabajadores cuyos cargos se encuentran estipulados en el artículo 85 ESCALA DE SALARIOS y que tengan vínculo laboral directo con Goodyear de Colombia S. A.** Además, todos los puestos de trabajo con vínculo laboral directo con Goodyear de Colombia S. A. de las áreas de producción y/o de mantenimiento que se creen a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, debido a nuevos procesos de producción que se incluyan en la planta (...).*

En consonancia con lo anterior, al revisarse la planta de cargos del artículo 85 de la CCT 2010-2015, transcrito en el artículo 86 CCT 2016-2021, cumple resaltar que el empleo desempeñado por el demandante de “*asistente en control de cantidades*”, no aparece descrito en los distintos grupos de producción o mecánicos a quienes se direccionan los efectos de estos acuerdos, delimitación válida, pues los participantes de la negociación colectiva están en plena capacidad de establecer si los efectos de la Convención se hacen extensivos a terceros, sean pensionados o trabajadores no afiliados a la organización sindical (SL1556-2021), manifestación que, para infortunio del demandante, no aparece en los términos que este quisiera.

No obstante, el Juez de primer grado pasó por alto que la CCT también puede hacerse extensiva a todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no, por mandato legal, a voces del artículo 471 CST, siempre que el sindicato que la ha suscrito tenga afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, esto es, corresponda a una organización comúnmente denominada como “mayoritaria”, cuestión acreditada en el presente asunto, conforme certificación proveniente de la organización sindical **SINTRAINCAPLA** (f. 28 Archivo 01 ED), suscrita por su presidente, en la cual dice que “(…) *le informo que nuestra Organización Sindical SINTRAINCAPLA seccional Cali, en los últimos 15 años ha sido una organización sindical mayoritaria, exceptuando el año 2009*

(...)”, documento no desconocido por las accionadas, que, sin duda, permite colegir la posición del demandante como beneficiario de los citados textos convencionales, gracias a la extensión de origen legal.

Acto seguido, procederá la Sala a estudiar cada uno de los pedimentos de orden económico, no sin antes advertir que, están afectados por la **prescripción** formulada por las accionadas, los créditos legales y extralegales causados en favor del demandante antes del **18 de julio de 2015** (f. 45 Archivo 02 ED), pues habiéndose culminado la relación laboral del 11 de diciembre de 2016, la demanda originaria del presente proceso fue impetrada **18 de julio de 2018** (f. 61 Archivo 01 ED). Deben exceptuarse de la extinción descrita, lo relativo a las cesantías, como quiera las mismas se hacen exigibles a partir de la terminación del contrato, al igual que el tema de las vacaciones, ya que para este emolumento la prescripción aplica para las generadas antes del **18 de julio de 2014**, en atención a que se hace exigible una vez vence el año que tiene el empleador para concederlas de acuerdo con el artículo 187 CST.

### ➤ REAJUSTE SALARIAL

Solicita el demandante que en aplicación de las citadas CCT se disponga a reajustar los salarios percibidos de 2014 a 2016. Sin embargo, pese a describir cierto valor de salarios convencionales en la pretensión condenatoria segunda, lo cierto es que en parte alguna del texto convencional se observan los valores allí descritos, pues debe recordarse que el cargo del demandante no aparece en el escalafón salarial fijado los artículos 85/CCT 2010-2015 y 86/2016-2021, y tampoco presenta simetría con ninguno de los allí estipulados, o al menos eso no se alegó en la demanda.

De otro lado, el reajuste que por convención se estipulo en los artículos 84/CCT 2010-2015 y 85/2016-2021, está presupuestado, el primero para los trabajadores vinculados a la empresa antes del 31 de julio de 2001, y en el segundo, respecto de aquellos empleados que acrediten una antigüedad de por lo menos cuatro (4) años en la empresa, condiciones no satisfechas por el demandante, quien ingresó a **GOODYEAR** a partir del año 2014 y solo duró un poco más de 2 años.

Puestas de ese modo las cosas, ante la falta de prosperidad del reajuste salarial, decaen los pedimentos accesorios a estos, como eran la reliquidación de las prestaciones sociales de índole legal percibidas por el demandante. En ese sentido, para efectos liquidatorios se tendrán los salarios certificados a folios 23 a 25 Archivo 01 ED.

### ➤ DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El artículo 11 CCT 2010-2015 establece que se pagará una prima de antigüedad a partir del primer año de servicios del trabajador, en cada aniversario de su ingreso a la empresa y proporcional a su retiro, en cuantía definida en la siguiente tabla:

TIEMPO	PRIMER AÑO CONVENCION	SEGUNDO AÑO CONVENCION	TERCER AÑO CONVENCION	CUARTO AÑO CONVENCION	QUINTO AÑO CONVENCION
DE 1 A 4 AÑOS	\$ 315.700	\$ 344.113	\$ 375.083	\$ 408.841	\$ 445.636

En los mismos términos el artículo 11 CCT 2016-2021 contempló el pago de este beneficio, pero en las siguientes cuantías:

Años de servicio	1er Año CCTV
1-4	483.515

En consecuencia, en virtud de la antigüedad del demandante (2 años, 6 meses y 8 días), teniendo en cuenta la prescripción, el actor tiene derecho a recibir la suma de **\$736.017** por prima de antigüedad causada entre 2015 y 2016.

PERIODO	PRIMA DE ANTIGÜEDAD
03/06/2014 a 03/06/2015	PRESCRITO
03/06/2015 a 03/06/2016	\$ 483.515
04/06/2016 a 11/06/2016 (proporcional)	\$ 252.502
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 736.017</b>

#### ➤ PRIMA DE NAVIDAD

La CCT 2010-2015 en su artículo 12 consagró una prima de navidad equivalente a 22 días de salario básico, para aquellos trabajadores con ingreso a la empresa posterior al 31 de julio del 2000. Para recibir el pago completo de esta prebenda debía haber laborado el segundo semestre del año, pues de lo contrario se pagaría proporcional a la fracción trabajada en ese periodo.

Luego, la CCT 2016-2021 consagró la procedencia de la prebenda en el mismo periodo de causación (Art. 12), pero indicó que equivaldría 15 días de salario básico para aquellos trabajadores que tuviesen hasta 4 años de antigüedad en la empresa.

De ahí que lo adeudado al demandante por este concepto asciende a la suma de **\$1.615.449**, por prima de navidad de 2015 y la proporcional de 2016.

PERIODO	SALARIO BÁSICO DIARIO	PRIMA DE NAVIDAD
2014	PRESCRITO	PRESCRITO
2015	<b>\$44.480,87 (f. 24 Archivo 01)</b>	\$978.579,07
2016	<b>\$47.492,23 (f. 25 Archivo 02)</b>	\$ 636.870,85
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 1.615.449,92</b>

#### ➤ PRIMA DE VACACIONES

Esta prestación estipulada en el artículo 13 CCT 2010-2015, equivale a 20 días de salario básico por cada periodo completo vacacional otorgado o compensado. De igual modo, la CCT 2016-2021 en el mismo artículo redujo el número de días de salario a 15 por concepto de esta prima, para un trabajador de hasta cuatro (4) años de antigüedad.

Por consiguiente, el demandante tiene derecho a **\$1.602.000** como prima de vacaciones adeudadas entre 2014 y 2016.

PERIODO	SALARIO BÁSICO DIARIO	PRIMA DE VACACIONES
2014-2015	\$44.480,87 (f. 24 Archivo 01)	\$889.617,33
2015-2016	\$47.492,23 (f. 25 Archivo 02)	\$712.383,50
<b>TOTAL</b>		<b>\$1.602.000,83</b>

### ➤ INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Elucidado entonces que la desvinculación del demandante fue injusta, así como su condición de beneficiario de las CCT de trabajo vigentes durante el curso de su relación de trabajo, en lo que interesa a la presente prestación, el literal C del artículo 2 de la CCT 2016-2021, regla que los trabajadores vinculados después del 6 de octubre de 2010 y que lleven entre dos (2) y tres (3) años de antigüedad, recibirán como indemnización por la terminación unilateral el equivalente a 139 días del **salario promedio**, que en el caso del actor ascendía en 2016 a la suma de \$1.556.014 (f. 25 Archivo 01 ED), coligiéndose su derecho al pago de **\$6.846.461**, como indemnización por despido injusto convencional, debiendo modificarse la orden impuesta en sentencia frente a este tópico, pues allí se otorgó la indemnización de origen legal, por una suma inferior.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO		
DÍAS	SALARIO PROMEDIO DIARIO	INDEMNIZACIÓN
132	\$51.867,13	\$6.846.461,60

Se reitera, la demandada **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, estará a cargo de las obligaciones laborales que se ordenan, como verdadero empleador, y **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** será solidariamente responsable del pago de estas, en favor del señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ**, en virtud de los efectos del artículo 35 CST, como bien lo concluyó el Juez de primera instancia.

Las sumas en comento deberán ser indexadas desde su causación hasta la fecha efectiva del pago, en procura de paliar los efectos de la pérdida de poder adquisitivo del dinero.

Por todo lo expuesto, habrá de modificarse el numeral segundo de la sentencia apelada, respecto a la existencia de un (1) único contrato entre el demandante y **GOODYEAR**. Así mismo, habrá de revocarse parcialmente la decisión de primera instancia en torno a la concesión de las primas convencionales de antigüedad, de navidad y de vacaciones, modificándose además la condena por indemnización por despido injusto, en los términos anotados, confirmándose en lo demás el fallo recurrido.

Las costas de esta instancia estarán a cargo de las demandadas, dada la falta de prosperidad del recurso, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) SMLMV por cada una.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: MODIFICAR** los numerales SEGUNDO y TERCERO de la Sentencia No. 008 del 15 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Diecisiete laboral del Circuito, en el sentido de:

- **DECLARAR** que entre el señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ** y la sociedad **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el **3 de junio de 2014 y el 11 de diciembre de 2016**.
- **CONDENAR** a **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** y solidariamente a **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** a reconocer y pagar de manera indexada al señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ**, la suma de **\$6.846.461**, como indemnización por despido injusto contemplada en la CCT 2016-2021.

**SEGUNDO: REVOCAR** parcialmente el numeral QUINTO de la sentencia estudiada, para en su lugar:

- **CONDENAR** a la empresa **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.** y solidariamente a **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** a reconocer y pagar de manera indexada al señor **CARLOS MAURICIO GARCÍA HINCAPIÉ**, las siguientes sumas de dinero:
  1. **\$ 736.017** por prima de antigüedad causada entre 2015 y 2016.
  2. **\$ 1.615.449** como prima de navidad de 2015 y la proporcional de 2016.
  3. **\$1.602.000** por prima de vacaciones de 2014 a 2016.

**TERCERO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia recurrida.

**CUARTO: COSTAS** en esta instancia a cargo de las sociedades **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S.A.S.** y **GOODYEAR DE COLOMBIA S.A.**, inclúyanse como agencias en derecho el equivalente a UN (1) SMLMV por cada una de estas.

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública  
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

Firma digitalizada para el proceso judicial  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**