

TEMA: CONTRATO REALIDAD. Laboral individual - contrato realidad trabajador en misión, prestaciones sociales legales y extralegales, responsabilidad solidaria, indemnizaciones, cobertura de pólizas – Se concede debido a que se logra demostrar la desnaturalización de la intermediación laboral por uso prolongado de contratos temporales para atender una necesidad permanente.

HECHOS: Se afirma que en proceso de selección con XXX S.A. la demandante firmó contrato de trabajo por obra o labor determinada; el 2 de marzo de 2011 ingresó al Banco XXX con la empresa usuaria, realizó la labor bajo órdenes de personal directivo del Banco, vínculo que terminó el 18 de diciembre de 2011; y que era contratada nuevamente en varias ocasiones, excediéndose los límites legales permitidos, ya que se superó la prórroga inicial de seis (6) meses y con ello se tipifica un contrato a término indefinido con Banco XXX S.A. como empleador. El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, declaró que entre la demandante y XXX S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad entre el 2 de marzo de 2011 y el 1º de marzo de 2016. El Conflicto Jurídico radica en verificar si hay lugar a revocar o modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: 1. Modalidad contractual y solidaridad de la empresa de servicios temporales 2. Existencia de justa causa para la terminación 3. Revisión de las condenas por diferencia en los valores reconocidos y beneficios convencionales 4. Prescripción 5. Estabilidad laboral reforzada 6. Cobertura de las pólizas expedidas por las aseguradoras llamadas en garantía. 7. Costas a cargo de XXXX

TESIS: Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente, confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones: (...) La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que esta modalidad de contratación es permitida cuando se requieren servicios transitorios, por razones excepcionales, no permanentes y cuando se transgrede la normatividad la empresa usuaria responde como verdadero empleador y la de servicios temporales al haber actuado como simple intermediario lo hace en forma solidaria; concluyó que las codemandadas violaron la ley que permite la prórroga contractual hasta por un (1) año, desdibujándose la figura en abuso de ella (...). Sobre el tema, 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...". Y el parágrafo del artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 contempla que "... 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 ...". En el caso concreto, la duración de los seis (6) contratos celebrados con la demandante no debe analizarse de manera aislada, pues si bien cada uno no superó la prórroga permitida por la norma antes citada, la realidad muestra que entre uno y otro existieron interrupciones cortas, inferiores a un mes, las cuales no implican necesariamente una verdadera interrupción de la unidad contractual, en especial cuando se evidencia la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, inclusive el último contrato inició al día siguiente de haber terminado el anterior y para ejercer el mismo cargo, totalizándose así cinco (5) años y un (1) mes, tiempo en que la trabajadora prestó servicios en el área de cobranzas de la entidad bancaria gestionando la preparación de demandas para el cobro coactivo de deudas a sus clientes, actividad que es inherente y se encuentra estrechamente ligada al negocio bancario; contexto en el que no

tiene cabida la tesis referente a que se trató de contratos autónomos e independientes, para cubrir necesidades temporales o específicas, lo que evidencia la situación es que la trabajadora enviada en misión era necesaria para suplir la falta de personal para el cumplimiento de los negocios de la entidad; en tal escenario, el contrato por obra o labor pierde su razón de ser, por haberse utilizado como maniobra para encubrir una verdadera relación subordinada con la empresa usuaria, en el marco del principio de primacía de la realidad sobre las formas, que fue lo que sucedió en el caso bajo estudio. En cuanto a que XXX S.A.S. no está llamada a responder por las condenas impuestas al Banco XXX S.A. como empleador, no le asiste razón al recurrente, ya que conforme a lo establecido en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, el que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador; si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas. A su vez, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia en Sentencia SL1587 2025, reiterando SL271-2019, indicó que la vinculación de trabajadores en misión tiene como objetivo la prestación de servicios transitorios a la empresa usuaria por razones excepcionales y "...cuando ello no se cumple, la EST deja de ser el verdadero empleador y pasa a ser considerada una simple intermediaria, por lo que tal condición de dador del trabajo, para todos los efectos laborales y legales, recaerá en la usuaria; y como se dijo la EST por virtud del ordinal 3 del artículo 35 del CST, es solidariamente responsable de esas obligaciones laborales...". (...) En la comunicación del 1º de marzo de 2016 por la cual el Departamento de Nómina de XXX S.A.S. comunicó a la demandante la finalización del contrato de trabajo, se adujo como causal por terminación de la labor para la cual fue contratado (a), explicando que fue vinculada para ejecutar labores en misión en el Banco XXX S.A. "actividad que ha finalizado conforme nos lo ha comunicado la Empresa usuaria"; no obstante, la carta remitida por el área de personal del Banco a XXX S.A.S. el día 25 de febrero de ese año nada menciona sobre finalización de la actividad, pues se limita a "...informar el retiro de la Señorita MACG C.C.1.035.XXX.XXX a partir del 01 de marzo de 2016, fecha hasta la cual laborará..."; sin invocar causal alguna. Al haberse declarado la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, lo manifestado como sustentación del despido "terminación de la labor" no se encuentra catalogado como justa causa de terminación unilateral por parte del empleador, según el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; por tanto, hay lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 ibidem. (...) Solicita la apoderada de la demandante se revise la suma de cada condena ya que comparada con sus cálculos observa diferencias significativas en los valores. Al respecto debe indicar esta Judicatura que es deber de la parte apelante sustentar en debida forma las razones de su inconformidad con el fallo impugnado, no solo expresándola en forma genérica (...) El Juzgado concluyó que había lugar a imponer el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la citada norma preceptúa que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin que medie autorización de la Oficina de Trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.(...) En el presente asunto, conforme a la historia clínica aportada, se observa que el 3 de diciembre de 2015 la señora MACG tuvo consulta con motivo control de reconstrucción de LCA de rodilla derecha; se registró como diagnóstico principal esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) de la rodilla, aparece como observación marcha con muletas, edema leve, heridas cicatrizando bien, se le prescribieron 30 días de incapacidad; de acuerdo a certificado de incapacidades generado por CXXX el 3 de marzo de 2016, la demandante acumuló 76 días de incapacidad cuya fecha final era el día 1º de marzo de 2016, fecha en la que fue despedida, pese a que contaba con justificación médica para acreditar que físicamente no estaba en condiciones de prestar el servicio para el que fue contratada y por tanto, para esa fecha, se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, que exigía al empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo para proceder a finiquitar el vínculo laboral, procedimiento que omitió. (...) Sostienen los recurrentes que las pólizas

aportadas no pueden afectarse ya que el clausulado excluye prestaciones laborales por aplicación de convención colectiva e indemnizaciones, cuando el Banco se declare responsable solidario ante un incumplimiento de XXX S.A.S. como empleador, cuando se trate de trabajadores ocasionales o transitorios y que estos eventos no se dieron al haberse determinado una relación laboral directa con Banco XXX S.A. Revisado el contenido de la póliza No 21-45-XXXX expedida por Seguros XXX S.A. y XXX de XXX Seguros, se verifica que en ambas el tomador es XXX S.A.S. y el asegurado Banco XXX S.A., garantizando el pago de perjuicios ante el incumplimiento de obligaciones originadas en virtud del contrato celebrado entre las dos sociedades, cuyo objeto es el suministro de personal en misión para la atención de labores en el Banco; sin que sea óbice que en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas se haya declarado a este último como empleador y al tomador como simple intermediario, puesto que como se explicó antes, ambas sociedades responden en forma solidaria frente al pago de las acreencias laborales derivadas de la relación laboral en favor de la demandante; tampoco impide su afectación que se incluyeran beneficios convencionales, toda vez que su reconocimiento tuvo origen en el contrato de trabajo declarado y son precisamente las obligaciones que de este emanan, las que garantizan ambas pólizas. Respecto a que el siniestro se dio en el año 2016 y la póliza expedida por Mapfre Seguros estuvo vigente hasta marzo de 2014, debe decirse que ese hecho fue tenido en cuenta por la Juez y fue por ello que le ordenó reembolsar al Banco las obligaciones causadas entre el 1° de febrero de 2010 y el 1° de febrero de 2014. (...)

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 20/04/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintiséis (2026)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310502320190018302
Demandante	MARÍA ALEXANDRA CÁRDENAS GONZÁLEZ
Demandados	SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. - SERO S.A.S. -, BANCO POPULAR S.A., ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A.
Llamados en garantía	SEGUROS DEL ESTADO S.A., MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A. - MAPFRE SEGUROS -
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - contrato realidad trabajador en misión, prestaciones sociales legales y extralegales, responsabilidad solidaria, indemnizaciones, cobertura de pólizas -
Decisión	Confirma Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 que estableció entre otros, la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se solicita sea **declarada: la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Banco Popular S.A.**, entre el **2 de marzo de 2011 y el 1° de marzo de 2016**, siendo **responsable solidaria la empresa usuaria Servicios Ocasionales S.A.S.**; que es destinataria de las convenciones colectivas de trabajo 200-2011, 2012-2014 y 2015-2017. **Se les condene a pagar** reajuste salarial, auxilios de: alimentación, de transporte, educativo, óptico, por tratamiento médico, por enfermedad profesional y no profesional, primas de: antigüedad, de servicios, extralegal, de vacaciones; auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, indemnización por despido sin justa causa, indemnización de 180 días de salario por gozar de protección por debilidad manifiesta, reajuste de cotizaciones al sistema de pensiones, indemnización moratoria de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que en proceso de selección con Banco Popular S.A. la demandante realizó pruebas sicotécnicas, entrevista y recibió visita domiciliaria, fue seleccionada como dependiente judicial; luego recibió carta de remisión a Servicios Ocasionales S.A.S. donde fue remitida para examen médico y firmó contrato de trabajo por obra o labor determinada; el 2 de marzo de 2011 ingresó al Banco sede Medellín con la empresa

usuaria en el cargo de Analista Técnico de Cobranzas, con salario de \$914.997, realizó la labor bajo órdenes de personal directivo del Banco, vínculo que terminó el 18 de diciembre de 2011; luego lo ejerció del 10 de enero al 17 de diciembre de 2012 y del 14 de enero al 5 de enero de 2015; estuvo en el mismo cargo entre el 28 de enero y el 4 de noviembre de 2014, Analista de Cobranzas a partir del 27 de noviembre de 2014 hasta el 16 de junio de 2015 y Profesional de Cobranzas desde el 17 de junio de 2015 hasta el 1° de marzo de 2016, excediéndose los límites legales permitidos, ya que se superó la prórroga inicial de seis (6) meses y con ello se tipifica un contrato a término indefinido con el Banco Popular S.A. como empleador.

Las interrupciones obedecieron a periodos de vacaciones; el Banco omitió reconocerle la liquidación de acreencias legales con el salario correspondiente y las contenidas en las convenciones colectivas de trabajo. La empresa temporal terminó el contrato de trabajo el día 1° de marzo de 2016 por obra o labor, argumentando cumplimiento de la condición, tratándose de una actividad permanente de la empresa usuaria y por tanto no hubo justa causa de terminación. Para el momento del despido había ingresado de una incapacidad generada desde el 19 de noviembre de 2015, tenía citas con fisioterapia, por lo que gozaba de estabilidad laboral reforzada y no se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo. Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral no se efectuaron con el salario real.

Respuestas a la demanda:

SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. a través de apoderada judicial, admitió que la demandante laboró para Banco Popular S.A. como trabajadora en misión, a través de varios contratos de trabajo por obra o labor determinada, el primero suscrito el 1º de marzo de 2011, para ejercer el cargo y recibir el salario indicados, fueron varios contratos todos independientes uno del otro, sin superar el término de un año; que la trabajadora estuvo incapacitada a finales de 2015 y principios de 2016. Aduce que el vínculo finalizó por terminación de la obra siendo una causa legal, la accionante no estaba incapacitada, no contaba con estabilidad laboral reforzada, le canceló las acreencias laborales a que tenía derecho. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló excepciones en su defensa.

PROTECCIÓN S.A. no se opuso a la pretensión de reajuste de aportes al sistema de pensiones, siempre que se demuestre la omisión del empleador. Propuso como excepciones buena fe y hecho exclusivo de un tercero.

BANCO POPULAR S.A. mediante apoderado aceptó la participación de la accionante en el proceso de selección e ingresó como trabajadora en misión, en virtud de contrato por obra o labor suscrito con SERO S.A.S., ante la necesidad de cubrir una labor temporal en la empresa, como fue el soporte por incremento de operaciones financieras, ejerciendo el cargo y

recibiendo la remuneración afirmada. Niega la continuidad en la prestación del servicio, cada contrato tuvo duración inferior a un año en las fechas que se acreditan con la prueba documental; no estaba afiliada a la organización sindical y no era destinataria de beneficios convencionales; no fue su empleador ni le adeuda prestaciones; al concluir el requerimiento del refuerzo temporal se finalizó cada vez el celebrado con su empleador, recibiendo los pagos de las liquidaciones respectivas. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló excepciones.

MAPFRE SEGUROS admitió la expedición de la póliza No 0015 tomada por SERO S.A.S. en favor del Banco Popular S.A. Se opuso a las pretensiones de la demanda y del llamamiento en garantía. **El Juzgado declaró no contestado el llamamiento por parte de SEGUROS DEL ESTADO S.A.**

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín², declaró que: entre la demandante y Banco Popular S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad entre el 2 de marzo de 2011 y el 1º de marzo de 2016, en el que SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S actuó como simple intermediaria y por tanto es responsable de manera solidaria; la señora María

² En cumplimiento de lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020 y CSJANTA21-16 de 24 de febrero de 2021 expedidos por el Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia

Alexandra es beneficiaria de las convenciones colectivas celebradas entre UNEB y el BANCO POPULAR S.A. Condenó al pago de las siguientes sumas y conceptos:

- a) Reajuste de salarios: \$2'823.675
- b) Auxilio de alimentación: \$3.549.969
- c) Auxilio de transporte y reajustes: \$732.664
- d) Auxilio educativo \$3.970.590
- e) Prima de antigüedad: \$3'870.612
- f) Reajuste Prima De Servicios: \$168.979.
- g) Prima de Servicios Extralegal: \$1.505.173
- h) Reajuste de vacaciones legales en la suma de \$1.457.056, con su respectiva indexación al momento del pago efectivo, conforme se dispuso en la parte motiva
- i) Reajuste cesantías: \$1.092.877
- j) Reajuste Intereses a las Cesantías: \$87.357
- k) Indemnización por despido sin justa causa: \$5.378.454
- l) Indemnización artículo 26 de la Ley 361 de 1997: \$11'611.836
- m) Sanción moratoria del artículo 65 del CST, desde el 2 de marzo de 2016 hasta el 2 de marzo de 2018: \$46.447.200. A partir del 3 de marzo de 2018 y hasta la fecha en que se produzca el pago, se causan intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.
- n) Sanción moratoria por no consignación de las cesantías en un fondo: \$31'660.484 o) Reajuste de los aportes a la seguridad social en pensión efectuados entre el 2 de marzo de 2011 y el 31 de mayo de 2015, con los respectivos intereses de mora y sobre los siguientes IBC para cada anualidad:
2011 \$912.641 2012 \$1'089.807 2013 \$1'212.620 2014 \$1'260.398 2015: hasta 31 de mayo de esa anualidad sobre un IBC de \$1'582.616

Ordenó a **PROTECCIÓN S.A.** elaborar **cálculo actuarial** por reajuste de aportes al sistema de pensiones y comunicarlo al Banco Popular S.A. para que proceda con su cancelación.

Condenó a Seguros del Estado S.A. a reembolsarle al Banco Popular S.A. las sumas ordenadas por concepto de

reajuste de salarios y prestaciones sociales del contrato declarado entre el 2 de marzo de 2011 y el 1° de marzo de 2016, excluyendo el reajuste de vacaciones, las indemnizaciones de los artículos 64 del C.S.T. y 26 de la Ley 361 de 1997, las sanciones por mora y reajustes a la seguridad social. **A Mapfre Seguros** a reembolsarle al Banco Popular S.A. las sumas por reajuste de salarios y prestaciones sociales causadas entre el 1° de febrero de 2010 y el 1° de febrero de 2014, excluyendo los reajustes por vacaciones, las indemnizaciones, sanciones moratorias y reajuste de aportes a la seguridad social. Por existir concurrencia dispuso que cada aseguradora responda en un 50% frente a las obligaciones impuestas entre el 1° de febrero de 2010 y el 1° de febrero de 2014, hasta el porcentaje y el monto límite asegurado.

Declaró parcialmente probada la excepción de **prescripción** sobre derechos causados antes del 2 de marzo de 2014, respecto a prima de vacaciones las generadas antes del mismo día y mes de 2013 y la de compensación en los reajustes tenidos en cuenta. Condenó en costas a Banco Popular S.A. y SERO Servicios Ocasionales S.A.S., fijando como agencias en derecho la suma de \$12'000.000, en proporciones iguales, a favor de la parte demandante. Así mismo, por el llamamiento en garantía condenó en costas a Mapfre Seguros y Seguros del Estado S.A., agencias en derecho \$1'740.000 por partes iguales, a favor del Banco Popular S.A.

Recursos de Apelación:

Apoderada demandante: Solicita **se revise la suma de cada condena** ya que comparada con sus cálculos observa diferencias significativas en los valores. Sobre **la inaplicación de algunas pretensiones convencionales** como auxilio de transporte, primas de servicios y de vacaciones, auxilio de cesantías y sus intereses, faltó la sanción por no pago de intereses a cesantías de manera doble, faltó el auxilio óptico, auxilio médico por incapacidad y la indemnización por despido sin justa causa o en su defecto, se revise la cuantía otorgada con el artículo 64 del C.S.T. Aduce que la **prescripción fue interrumpida** con recibido de la empresa de correo **el día 28 de febrero de 2017**.

Banco Popular S.A.: Sostiene que **la contratación de la demandante realizada por SERO S.A.S. se ajusta a la Ley 50 de 1990**, los diversos contratos se celebraron **sin exceder lo legal** y fueron liquidados, **no hubo continuidad** entre ellos; la accionante no fue trabajadora directa del Banco y por tanto no hay lugar a imponerle condenas. Sobre la **situación de salud** para la finalización del último contrato, no hay prueba sobre deficiencia de salud para declarar que era beneficiaria de estabilidad laboral reforzada, como tampoco que hubiere persistido que le impidiera atender sus actividades laborales, ya que como abogada continuó ejerciendo su profesión y lo continúa realizando en la actualidad. No puede haber restricción frente a las **coberturas de las pólizas** expedidas por las aseguradoras, ya que tenían por objeto garantizar el pago de todas las derivaciones laborales y no se pueden excluir las indemnizatorias.

SERO S.A.S.: Aduce que con **la demandante** se suscribieron varios contratos de trabajo autónomos e independientes, **fue enviada en misión al Banco Popular S.A.** por necesidades específicas, en cuatro (4) cargos diferentes, no hubo continuidad, **ninguno superó un año de duración**, se le pagaron todas las acreencias, las interrupciones no obedecieron a vacancia judicial ya que en noviembre, junio o marzo no se da ese evento. **La accionante no gozaba de estabilidad reforzada**, no había una disminución sustancial en su estado de salud que le impidiera realizar las funciones para las que fue contratada. **No hubo despido**, lo que se dio fue la terminación de la obra o labor como causa legal y no hay lugar a indemnización. SERO S.A.S. no actuó como simple intermediaria sino como empleadora, **no debe responder por las condenas** impuestas y menos por las **derivadas de beneficios consagrados en convenciones colectivas** de las que no es parte.

Seguros del Estado S.A.: Manifiesta que **no puede afectarse la póliza**, ya que el clausulado **excluye prestaciones laborales por aplicación de convención colectiva**; la póliza solo puede afectarse en el evento que se declare que el Banco es responsable solidario ante un incumplimiento de SERO S.A.S. como empleador, evento que no ocurrió, ya que se declaró la existencia de una relación laboral directa con el Banco; en caso de ser procedente solo podría darse dentro de los riesgos amparados y límites estipulados.

Mapfre Seguros: Expone que existen dos pólizas que son las terminadas en 000136 y 000134 las cuales no pueden

afectarse con la condena, ya que en la primera el objeto es una responsabilidad civil patronal relacionado con algún accidente laboral, lo que no ocurrió y la segunda se suscribió en virtud de un contrato de prestación de servicios entre SERO S.A.S. y Banco Popular S.A. pero cubre incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones sociales por el afianzado que es SERO S.A.S., pero no al Banco Popular S.A. como beneficiario y cobija a trabajadores ocasiones o transitorios y en este caso se declaró que la accionante era trabajadora directa del Banco; tampoco cubre indemnizaciones ni beneficios convencionales; **no hay solidaridad** porque el siniestro se dio en el año 2016 y la póliza estaba vigente hasta 2014, está constituida como empresa temporal y cumplió con su obligación contractual, se trató de trabajadora en misión, los contratos no superaron un año, era una labor de apoyo y no puede compararse con trabajadores directos del Banco; no debe condenarse en **costas** ya que actuó como tercero de buena fe y no puede responder por hechos que estaban fuera de su órbita. Solicita se especifique la póliza afectada y el valor concreto.

Alegatos de conclusión: Los apoderados de la **demandante, Banco Popular S.A., SERO S.A.S. y Mapfre Seguros**, reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentarse el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 y los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si hay lugar a revocar o modificar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose:

1. Modalidad contractual y solidaridad de la empresa de servicios temporales 2. Existencia de justa causa para la terminación 3. Revisión de las condenas por diferencia en los valores reconocidos y beneficios convencionales 4. Prescripción 5. Estabilidad laboral reforzada 6. Cobertura de las pólizas expedidas por las aseguradoras llamadas en garantía. 7. Costas a cargo de Mapfre Seguros.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente, confirmar la Sentencia de Primera Instancia;
por las siguientes razones:

1. Modalidad contractual y solidaridad de la empresa de servicios temporales:

Está por fuera de discusión que la demandante y SERO Servicios Empresariales S.A.S. suscribieron varios contratos de

trabajo por obra o labor determinada, en virtud de los cuales fue enviada en misión para prestar sus servicios personales a Banco Popular S.A., según certificación expedida por la Directora de Oficina de SERO S.A.S. el 8 de marzo de 2016, así (folios 348 a 350 archivo 01 C01):

No	Empresa Usuaría	Cargo	Fecha inicio	Fecha terminación
1	Banco Popular S.A.	Analista técnico cobranzas	02/03/2011	18/12/2011
2	Banco Popular S.A.	Analista Técnico	10/01/2012	17/12/2012
3	Banco Popular S.A.	Analista Técnico	14/01/2013	05/01/2014
4	Banco Popular S.A.	Analista técnico cobranzas	28/01/2014	04/11/2014
5	Banco Popular S.A.	Analista de cobranzas	27/11/2014	16/06/2015
6	Banco Popular S.A.	Analista de cobranzas	17/06/2015	01/03/2016

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que esta modalidad de contratación es permitida cuando se requieren servicios transitorios, por razones excepcionales, no permanentes y cuando se transgrede la normatividad la empresa usuaria responde como verdadero empleador y la de servicios temporales al haber actuado como simple intermediario lo hace en forma solidaria; concluyó que las codemandadas violaron la ley que permite la prórroga contractual hasta por un (1) año, desdibujándose la figura en abuso de ella, la actora realizaba actividades propias del giro ordinario del Banco preparando demandas en el área de cobranzas, con lo que se cubrió una necesidad permanente de la usuaria durante más de cinco (5) años, desvirtuándose que se tratara de un incremento temporal en la producción.

Por su parte, los apoderados de **Banco Popular S.A. y SERO S.A.S.** aducen que **la contratación se ajusta a la Ley 50 de 1990**, sin exceder el término legal de un (1) año, **no hubo continuidad** y fueron liquidados reconociéndose las acreencias a que había lugar.

Sobre el tema, 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 periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, **por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más ...**” (Negrillas fuera de texto). Y el párrafo del artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 contempla que “... 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 ...”.

En el caso concreto, la duración de los seis (6) contratos celebrados con la demandante no debe analizarse de manera aislada, pues si bien cada uno no superó la prórroga permitida por la norma antes citada, la realidad muestra que entre uno y otro **existieron interrupciones cortas, inferiores a un mes**, las cuales no implican necesariamente una verdadera interrupción de la unidad contractual, en especial cuando se evidencia la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, inclusive el último contrato inició al día

siguiente de haber terminado el anterior y para ejercer el mismo cargo, totalizándose así **cinco (5) años y un (1) mes**, tiempo en que la trabajadora prestó servicios en el área de cobranzas de la entidad bancaria gestionando la preparación de demandas para el cobro coactivo de deudas a sus clientes, actividad que es inherente y se encuentra estrechamente ligada al negocio bancario; contexto en el que no tiene cabida la tesis referente a que se trató de contratos autónomos e independientes, para cubrir necesidades temporales o específicas, lo que evidencia la situación es que la trabajadora enviada en misión era necesaria para suplir la falta de personal para el cumplimiento de los negocios de la entidad; en tal escenario, el contrato por obra o labor pierde su razón de ser, por haberse utilizado como maniobra para encubrir una verdadera relación subordinada con la empresa usuaria, en el marco del principio de primacía de la realidad sobre las formas, que fue lo que sucedió en el caso bajo estudio.

En cuanto a que SERO S.A.S. no está llamada a responder por las condenas impuestas al Banco Popular S.A. como empleador, no le asiste razón al recurrente, ya que conforme a lo establecido en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, el que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador; si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia en Sentencia SL1587-**

2025, reiterando SL271-2019, indicó que la vinculación de trabajadores en misión tiene como objetivo la prestación de servicios transitorios a la empresa usuaria por razones excepcionales y “...cuando ello no se cumple, la EST deja de ser el verdadero empleador y pasa a ser considerada una simple intermediaria, por lo que tal condición de dador del trabajo, para todos los efectos laborales y legales, recaerá en la usuaria; y como se dijo ***la EST por virtud del ordinal 3 del artículo 35 del CST, es solidariamente responsable de esas obligaciones laborales...***”.

Por lo expuesto, se **confirmará** la decisión de primera instancia en cuanto declaró que entre la demandante y Banco Popular S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad entre el 2 de marzo de 2011 y el 1º de marzo de 2016, en el que SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S actuó como simple intermediaria y por tanto es responsable de manera solidaria.

2. Existencia de justa causa para la terminación:

En la comunicación del 1º de marzo de 2016 por la cual el Departamento de Nómina de SERO S.A.S. comunicó a la demandante la finalización del contrato de trabajo, se adujo como causal *por terminación de la labor para la cual fue contratado (a)*, explicando que fue vinculada para ejecutar labores en misión en el Banco Popular S.A. “*actividad que ha finalizado conforme nos lo ha comunicado la Empresa usuaria*”; no obstante, la carta remitida por el área de personal del Banco a SERO S.A.S. el día 25 de febrero de ese año nada menciona

sobre finalización de la actividad, pues se limita a “...**informar el retiro** de la Señorita MARIA ALEXANDRA CARDENAS GONZALEZ C.C.1.035.419.245 a partir del 01 de marzo de 2016, fecha hasta la cual laborará...”; sin invocar causal alguna.

Al haberse declarado la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, lo manifestado como sustentación del despido “*terminación de la labor*” no se encuentra catalogado como justa causa de terminación unilateral por parte del empleador, según el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; por tanto, **hay lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 *ibidem***. En consecuencia, se **confirmará** la decisión recurrida en cuanto condenó al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del C.S.T.

3. Revisión de las condenas por diferencia en los valores reconocidos y beneficios convencionales:

Solicita la apoderada de la demandante se revise la suma de cada condena ya que comparada con sus cálculos observa diferencias significativas en los valores. Al respecto debe indicar esta Judicatura que es deber de la parte apelante sustentar en debida forma las razones de su inconformidad con el fallo impugnado, no solo expresándola en forma genérica, sino que es necesario concretar el tema del que discrepa, presentando los argumentos fácticos y jurídicos pertinentes, tendientes a que el fallador de segunda instancia modifique o revoque la decisión, carga que no se advierte cumplida (así lo dispone el artículo 57

de la Ley 2a de 1984 vigente aún para los procesos del trabajo y lo tiene señalado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia **SL2206-2025**).

En esta segunda instancia no es viable proceder con la revisión del monto de cada uno de los conceptos reconocidos, toda vez que, en caso de haberse advertido por la parte interesada una diferencia en el cálculo de cada concepto, **pudo solicitar aclaración o adición de la Sentencia de primera instancia** conforme a lo contemplado en el artículo 285 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal Laboral, mecanismo del que no hizo uso, aun habiéndole concedido la *a quo* la oportunidad en forma previa al recurso de alzada, donde expresamente consultó a todos los apoderados si encontraban pertinente pedir aclaración, corrección o adición, manifestando la representante de la actora que no tenía interés en ello; en caso de tratarse de un error aritmético, también cuenta con la posibilidad de pedir corrección en cualquier tiempo, acorde con lo señalado en el artículo 286 del CGP.

No hay lugar a ordenar el pago de los siguientes beneficios extralegales: indemnización por despido sin justa causa, auxilio médico por incapacidad, prima de vacaciones y auxilio de cesantías, toda vez que revisado el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Banco Popular S.A y la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB, vigente del 1º de diciembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017 - lapso en que se dio el despido -, no aparecen incluidos esos beneficios o conceptos que se reclaman,

como tampoco en las de vigencia anterior aportadas, esto es, 2009-2011 y 2012-2014; en caso de tratarse de la prórroga de reconocimientos contemplados en acuerdos anteriores, debió aportarse con la demanda el correspondiente texto convencional, no obstante, en ninguno de estos tres documentos se reconoce lo reclamado, tal como explicó la *a quo*; sin que le asista razón a la apoderada recurrente cuando afirma que la Juez de conocimiento inaplicó las citadas convenciones colectivas, pues contrario a ello reconoció y ordenó el pago de diferentes beneficios allí contemplados, tales como auxilio de alimentación, auxilio de transporte, auxilio educativo, prima de antigüedad, prima de servicios.

El Juzgado también se pronunció sobre el auxilio óptico, solo que lo encontró improcedente explicando que cubre montura para anteojos o lentes de contacto, pero no para procedimiento quirúrgico y además la cirugía realizada en el año 2013 estaba afectada por prescripción; argumentos que no fueron rebatidos por la recurrente. La sanción consistente en el reconocimiento de intereses a las cesantías de manera doble no fue pretendida en esta demanda.

En los alegatos de conclusión la recurrente solicitó se requiriera al Juzgado de primera instancia para ***el desarchivo del proceso físico y envíe la digitalización completa de la demanda y sus anexos a efectos de emitir un fallo ajustado a Derecho, garantizando así el debido proceso y el correcto acceso de la administración de justicia;*** actuación que no resulta necesaria para proferir la decisión de fondo frente a los temas objeto de apelación, ya que revisado el contenido del expediente

digitalizado se verifica que están incluidas en forma completa las convenciones colectivas de trabajo referidas (folios 79 a 194 archivo 01 C01).

5. Prescripción:

La *a quo* concluyó que operó la prescripción trienal sobre derechos causados antes del 2 de marzo de 2014, al haberse agotado la reclamación de lo demandado el mismo día y mes de 2017. Por su parte, la recurrente aduce que fue interrumpida con el recibido de la empresa de correo el día 28 de febrero de 2017. En este aspecto no le asiste razón a la apoderada, ya que tanto la factura como la constancia sobre la entrega de la correspondencia generadas por la empresa postal, evidencian que el 28 de febrero de 2017 se efectuó el envío del documento y fue recibido por SERO S.A.S. el día 2 de marzo de ese año a las 15:42 horas (folios 431 a 433 archivo 01 C01); debiéndose **confirmar la decisión del Juzgado.**

5. Estabilidad laboral reforzada:

El Juzgado concluyó que había lugar a imponer el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la citada norma preceptúa que **quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad**, sin que medie autorización de la Oficina de Trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** define quiénes son las personas con y/o en situación de *discapacidad*; veamos: “...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).

A su vez, **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023**, explicó que “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada**, entre ellos, **la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás**. Señaló que, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador (ver también **SL3514-2024**), cuyas premisas fueron relacionadas **en la Sentencia SL2210-2024** de la siguiente manera:

“... Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.

(iii) *Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]», en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables».*

*Es decir, esa valoración del plenario debe efectuarse en conjunto con todos los elementos aportados en el proceso por las partes que le permitan, además de hallar los mencionados componentes, **establecer si la deficiencia se prolongó significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, informes médicos, las incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, dictámenes, testimonios, entre otros...*** (Negritas fuera de texto).

En el presente asunto, conforme a la historia clínica aportada, se observa que el 3 de diciembre de 2015 la señora María Alexandra tuvo consulta con motivo *control de reconstrucción de LCA de rodilla derecha*; se registró como diagnóstico principal *esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) de la rodilla*, aparece como observación *marcha con muletas, edema leve, heridas cicatrizando bien*, se le prescribieron 30 días de incapacidad; de acuerdo a certificado de incapacidades generado por Cafesalud el 3 de marzo de 2016, **la demandante acumuló 76 días de incapacidad cuya fecha final era el día 1º de marzo de 2016** (folios 384 a 417 archivo 01 C01), fecha en la que fue despedida, pese a que contaba con justificación médica para acreditar que físicamente no estaba en condiciones de prestar el servicio para el que fue contratada y por tanto, para esa fecha, se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, que exigía al empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo para proceder a finiquitar el vínculo laboral, procedimiento que omitió.

Por lo explicado, **se confirmará la condena** por concepto de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

7. Cobertura de las pólizas expedidas por las aseguradoras llamadas en garantía:

Sostienen los recurrentes que *las pólizas aportadas no pueden afectarse ya que el clausulado excluye prestaciones laborales por aplicación de convención colectiva e indemnizaciones, cuando el Banco se declare responsable solidario ante un incumplimiento de SERO S.A.S. como empleador, cuando se trate de trabajadores ocasiones o transitorios y que estos eventos no se dieron al haberse determinado una relación laboral directa con Banco Popular S.A.*

Revisado el contenido de la póliza No 21-45-101062203 expedida por Seguros del Estados S.A. y 3801310000136 de Mapfre Seguros, se verifica que en ambas el tomador es SERO S.A.S. y el asegurado Banco Popular S.A., garantizando el pago de perjuicios ante el incumplimiento de obligaciones originadas en virtud del contrato celebrado entre las dos sociedades, cuyo objeto es el suministro de personal en misión para la atención de labores en el Banco; sin que sea óbice que en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas se haya declarado a este último como empleador y al tomador como simple intermediario, puesto que como se explicó antes, ambas sociedades responden en forma solidaria frente al pago de las acreencias laborales derivadas de la relación laboral en favor de la demandante; tampoco impide su afectación que se incluyeran

beneficios convencionales, toda vez que su reconocimiento tuvo origen en el contrato de trabajo declarado y son precisamente las obligaciones que de este emanan, las que garantizan ambas pólizas. Respecto a que el siniestro se dio en el año 2016 y la póliza expedida por Mapfre Seguros estuvo vigente hasta marzo de 2014, debe decirse que ese hecho fue tenido en cuenta por la Juez y fue por ello que le ordenó reembolsar al Banco las obligaciones causadas entre el 1° de febrero de 2010 y el 1° de febrero de 2014. Frente a la póliza No 3801310000134 que cubre responsabilidad civil, no se observa que el Juzgado hubiere ordenado reembolsos. En conclusión, hay lugar a **confirmar la condena impuesta a ambas aseguradoras.**

8. Costas a cargo de Mapfre Seguros:

El numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso - aplicable por remisión analógica del art. 145 del Código Procesal Laboral - preceptúa que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso y así lo ha indicado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia **SL3632-2021**. Para esta Corporación, la condena en Costas se refiere a una erogación económica que le corresponde efectuar a la parte vencida en juicio, tal como ocurrió en este caso con Mapfre Seguros dentro del llamamiento en garantía efectuado por Banco Popular S.A., aseguradora que resistió la pretensión, negando la cobertura de la póliza; en esa medida se demuestra su causación, habiendo prosperado la pretensión formulada; siendo procedente **confirmar la condena en costas.**

Así las cosas, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia.**

COSTAS: No se condenará en costas en esta **Segunda Instancia**, teniendo en cuenta que ambas partes interpusieron recurso de apelación y ninguno de ellos prosperó; de conformidad con lo establecido en el numeral 4° del artículo 365, artículo 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en Costas en esta Segunda Instancia; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

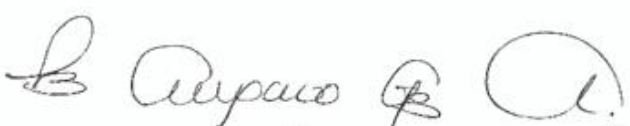
Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL