



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL**

REF: ORDINARIO LABORAL

RADICACIÓN NO. 2011.31.05.001.2015.00266.01

DEMANDANTE: JULIO DANIEL GOMEZ PALENCIA

**DEMANDADO: LEWIS ENERGY COLOMBIA INC, LA AGENCIA DE
SERVICIOS Y EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S, Y
ECOPETROL SA.**

MAGISTRADO PONENTE

DR. ALVARO LOPEZ VALERA

APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, diciembre siete (07) de dos mil veinte de 2020

Fallo

Procede la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en el proceso ordinario laboral que JULIO DANIEL GÓMEZ PALENCIA, sigue conta LEWIS ENERGY COLOMBIA INC, A LA AGENCIA DE SERVICIOS Y EMPLEOS TEMPORALES DE COLOMBIA S.A.S, Y A ECOPETROL S.A. con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno Nacional mediante Decreto 806 del 4 de junio de 2020 en su artículo 15 procede a resolver el recurso de apelación propuesto en término y sustentado en legal forma, por el demandante contra la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, el 4 de agosto de 2016.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Julio Daniel Gómez Palencia, demanda a Lewis Energy Colombia INC, a la Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S, y a Ecopetrol S.A, para que mediante los trámites del proceso ordinario laboral se declare que, entre él y la primera de las empresas dichas, existió un contrato de trabajo que fue celebrado por medio de Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S, y con ocasión del cual Ecopetrol S.A se benefició de las obras realizadas por el actor.

En consecuencia, las demandadas sean condenadas solidariamente a pagarle al demandante, el mayor valor de sus cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, y de las horas extras, festivos y dominicales trabajados.

Así mismo, las demandadas sean condenadas a pagarle al demandante, la diferencia salarial, el auxilio extralegal de transporte, el derecho de recreación, los valores correspondientes a alimentación, dotación, y bonificación del artículo 102 de la convención colectiva suscrita por Ecopetrol sa, con su sindicato de trabajadores, y también la indemnización por despido injusto, y la indemnización moratoria o la corrección monetaria.

Además, solicitó la demandante que las demandadas sean condenadas a pagar las costas del proceso.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Julio Daniel Gómez Palencia, laboró para la empresa Lewis Energi Colombia INC.

Que esa labor la prestó el actor regida por un contrato de trabajo que suscribió con la Empresa de Servicios Temporales Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S, misma que lo envió a las instalaciones de la demandada principal, como trabajador en misión.

Ecopetrol Sa, fue siempre beneficiaria de la labor prestada por el actor.

El contrato de trabajo se inició el 29 de enero de 2014 y terminó el 10 de abril del 2014.

El demandante se desempeñó como cuñero en el proyecto Bloque Magdalena Medio, ubicado en el municipio de Aguachica- Cesar cumpliendo un horario de trabajo, en la jornada diurna, comprendido de 06 am a 6:00 pm y en la jornada nocturna de 6:00 pm a 6:00 am.

El demandante laboraba jornadas de 14 días consecutivos y 7 días de descanso.

Como último salario mensual devengó el demandante la suma mensual de \$2.808.024

El ahora demandante fue despedido sin justa causa, el 10 de abril de 2014.

1.3.- LA ACTUACIÓN

*La demanda fue admitida por medio de auto del 13 de enero de 2016, y una vez notificada **Lewis Energi Colombia INC**, la contestó negando la totalidad de los hechos, y oponiéndose*

a la prosperidad de las pretensiones del actor, con fundamento en que Julio Daniel Gómez Palencia, nunca fue su trabajador, y que la empleadora del mismo lo fue la empresa de servicios temporales Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S.

También expuso que entre Lewis Energi Colombia INC y la Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S, existe una oferta mercantil, mediante la cual esta última actuó como outsourcing, con plena autonomía técnica y administrativa contratando personal para la ejecución de la oferta mercantil suscrita con Lewis Energi Colombia INC.

Además, indicó que no tiene relación alguna con Ecopetrol S.A.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: “Inexistencia De La Obligaciones reclamadas”, “Prescripción”, “Buena Fe”, “Compensación”.

*La **Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S**, cuando contestó la demanda negó la totalidad de los hechos de la misma, informando que cierto es que está constituida como una Empresa de Servicios Temporales y que el demandante estuvo vinculado única y exclusivamente con la misma, en el primer contrato, entre el 31 de enero de 2014 y el 14 de marzo del mismo año, y en el último contrato del 22 de marzo de 2014 al 10 de abril.*

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, aduciendo que frente al demandante actuó como verdadera empleadora, que al mismo pagó todos los emolumentos laborales de ley y que el contrato de trabajo que finalizó por justa causa.

Además, no tener contrato alguno con Ecopetrol S.A ni directa, ni indirectamente.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: “inexistencia de todas las obligaciones reclamadas”, “cobro de lo no debido”, “prescripción”, “buena fe”.

*Por su parte, al contestar la demanda **Ecopetrol S.A**, negó la totalidad de los hechos de la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, informando que Julio Daniel Gómez Palencia, nunca fue trabajador suyo y que en el proyecto donde este desempeñaba labores, denominado “Bloque Magdalena Medio” la empresa beneficiaria de los servicios del actor lo fue la Agencia Nacional de Hidrocarburos, misma que había suscrito para esos menesteres un contrato con Lewis Energi Colombia INC.*

Así mismo, indico que no tiene relación alguna con Lewis Energi Colombia INC y menos con la Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S.

En su defensa propuso las excepciones de fondo: “Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación”, “prescripción”, “buena fe”.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso, y valorar el material probatorio recaudado, la juez de primera instancia en su sentencia, decidió declarar la existencia de dos contratos de trabajos entre Julio Daniel Gómez Palencia y la Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S, que rigieron el primero, entre el 31 de enero hasta el 14 de marzo de 2014, y el último desde el 22 de marzo hasta el 10 de abril de 2014, por haber comprobado que fue esta empresa quien fungió como empleadora del trabajador, y no Lewis Energy Colombia INC, al ser eso lo que demuestran los medios probatorios.

*Además, consideró que como Ecopetrol S.A acreditó **que** no haber sido beneficiaria del proyecto “Bloque Magdalena Medio” ejecutado en el municipio de Aguachica, al aportar el contrato de exploración y producción celebrado entre la Agencia Nacional de Hidrocarburos y Lewis Energi Colombia INC, por eso no debe ser declarada solidariamente responsable en el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la empleadora.*

Por lo anterior, absolvió a las demandadas de la totalidad de las pretensiones de condena del demandante.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN.

El demandante propuso recurso de apelación en contra de esa sentencia, solicitando sea revocada en su integridad, accediendo a sus pretensiones, dado que la Empresa de Servicios

Temporales, Agencia De Servicios y Empleos Temporales de Colombia S.A.S, no estaba facultada para contratarlo, al no corresponder las labores que desempeñó a aquellas de las contempladas dentro del artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, como propias de las Empresas de Servicios Temporales, por haberse el mismo dedicado a las labores de explotación, y además por ser evidente que los contratos de trabajos celebrados excedieron el termino dispuesto para los contratos con esas empresas, por lo que han de entenderse celebrados con Lewis Energy Colombia INC.

Es por eso que en su concepto fue un error no acceder a su pretensión de reconocimiento y pago de las dotaciones, subsidio de alimentación e indemnización por despido injusto, si los dos primeros conceptos no fueron suministrados por la empleadora Lewis Energy Colombia Inc, durante la vigencia del segundo contrato, y fue despedido sin justa causa, toda vez que el demandante contaba con permiso autorizado por parte del supervisor Diego Parra, para abandonar el cargo.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae a determinar si es acertada la decisión de la juez de primera instancia de no declarar la existencia del contrato de trabajo solicitado, entre Julio Daniel Gómez Palencia y Lewin Energy Colombia Inc, pese a que la labor que el mismo desarrolló no es una de aquellas propias de las Empresas de Servicios temporales, y haberse los contratos celebrados excedidos en el término dispuesto para los mismos, argumentos estos que no se observan incluidos en la demanda sino en el acto de recurso.

La tesis que se sustentará en aras de la definición de ese problema jurídico, es la de acierto de esa decisión de no declarar que hubo un contrato de trabajado entre el actor y la sociedad Lewis Energy Colombia Inc, puesto en verdad no está demostrado que al celebrarlo con la Empresa de Servicios Temporales también vinculada en la parte pasiva haya vulnerado la norma sustancial dispuesta para ello.

Son hechos aceptados por las partes y excluidos del litigio en ambas instancias, los siguientes:

- *Que formalmente Julio Daniel Gómez Palencia y la empresa de servicios temporales Agencia de Servicios y Empleos Temporales de Colombia sas, suscribieron dos contratos de trabajo por duración de obra o labor contratada, el primero de ellos, del 31 de enero al 14 de marzo de 2014 y el último del 22 de marzo al 10 de abril de 2014. Y,*
- *Que Julio Daniel Gómez Palencia, con ocasión de ambos contratos fue enviado como trabajador en misión a la sociedad Lewis Energy Colombia Inc, donde desempeñó el cargo de Cuñero, en cumplimiento del contrato mercantil suscrito entre la empresa de Servicios Temporales Agencia de Servicios y Empleos Temporales de Colombia sas y Lewis Energy Colombia Inc.*

Teniendo en cuenta el ámbito de la controversia suscitada entre las partes, lo primero que debe decirse es que las Empresa de Servicios Temporales (EST), están reguladas por la ley 50 de 1990, artículos 71 a 94. En el artículo 77 de la ley mencionada se especifican los servicios temporales de colaboración por los cuales una empresa usuaria podrá acudir a la contratación de una EST, que se ejecutan a través de trabajadores en misión y que se encuentran definidos así:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° 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 meses prorrogable hasta por seis meses más.

Ahora conforme al claro tenor literal de esa norma valido es exponer que la vinculación de una persona con una empresas de servicios temporales para esta enviarla a trabajar en misión a otra empresa, con la cual convino esa actividad, a través de un contrato comercial, tiene como objetivo exclusivo la prestación de servicios transitorios a esa empresa usuaria por razones excepcionales, pero que cuando ello no ocurra, o desborde el ámbito normativo que le sirve de sustento, por haberle ésta asignado al trabajador una labor distinta y excedido ese término de contratación, la empresa usuaria pasa a ser su verdadero empleador, y la empresa de servicios temporales hay que considerarla una mera intermediaria, y por esa circunstancia tendrá que responder solidariamente con la beneficiaria del servicio por los derechos laborales que se llegaren a causar.

Así lo expuso, la sentencia CSJ SL3520-2018.

“Tal abordaje jurídico resulta desacertado habida cuenta que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, es posible en determinadas circunstancias considerar a la

empresa usuaria como verdadera empleadora y la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera. Ello, ocurriría cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como sería el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de 1 año.

También la sentencia CSJ SL17025-2016, consideró:

El artículo 75 de la Ley 50 de 1990 resume el objeto de las empresas de servicios temporales en los siguientes términos:

Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley.

Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador. (subrayado fuera de texto).

Entonces teniendo ese marco normativo y jurisprudencial, se resolverá el problema jurídico sometido a consideración, teniendo en cuenta también que a folios 404 y 420 del expediente, reposan copia de comunicación enviada a la Agencia de Servicios y Empleos Temporales de Colombia sas, donde Lewis Energy Colombia Inc, les solicita el envío de unos trabajadores para cumplir los campos de Operador de Cargador, cuñero y aceitero, ello en atención a la alta producción y alta presión de la comunidad de Aguachica de la incorporación de MOC, para las labores de mantenimiento y parado de torre de la torre caramelo 1 y Rig 16.

Entonces de esa evidencia se desprende que la contratación de Julio Daniel Gómez Palencia, obedeció a un incremento en la producción por parte de Lewis Energy Colombia sas, (hecho no controvertido por el actor en su demanda ni en el recurso), por lo que no es cierto que por esa circunstancia de la actividad desempeñada, no puede tenerse celebrados los contratos con la empresa de servicios temporales.

Eso tampoco sucederá por la duración de los contratos, puesto si como en precedencia se expuso, los servicios del demandante fueron por el termino de 42 días, respecto del primer contrato, y de 19 días con ocasión del último contrato, esos tiempos sumados vienen a dar un total solamente de 2 meses y 1 día, eso que significa que no se superó el límite temporal de 6 meses que establece el 77 de la ley 50 de 1990 y el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, copiado en el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, para este tipo de vinculación.

En este punto, advierte la Sala que contrario a lo manifestado por el actor en los fundamentos de su recurso, el límite máximo para este tipo de contrataciones no es de 1 mes, sino de 6 meses prorrogados por otros 6 meses y tampoco se exige que la labor contratada, deba ser diferente al objeto social de la empresa usuaria, así lo ha dispuesto la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia en reciente sentencia SL271-2019.

“La vinculación a través de empresas de servicios temporales tiene por finalidad, prestar servicios transitorios para la usuaria, sean o no del giro ordinario de ésta, pero siempre por razones excepcionales, por lo que no es dable mantener la contratación a través de EST cuando la actividad desarrollada por el trabajador en misión constituya en verdad una necesidad permanente en la empresa cliente, como ocurre cuando no se atienden las causales previstas en el artículo citado o se supera el término temporal máximo allí previsto.

De ser así, el responsable de las obligaciones laborales es el usuario, quien pasa a ser el verdadero empleador, y de manera solidaria responderá la empresa de servicios temporales por haber fungido como intermediaria sin anunciar a la trabajadora tal condición (artículo 35 del CST). Al respecto, en reciente pronunciamiento efectuado en sentencia CSJ SL3520-2018, se precisó:

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios”.

En este orden de ideas, para la sala no cabe duda que en el presente caso, se está en presencia de un verdadero caso de intermediación laboral, como quiera que se cumplieron los requisitos exigidos por el artículo 77 de la ley 50 de 1990, para este

tipo de vinculación, al haber sido contrato el actor para prestar sus servicios debido al aumento de la producción (hecho no controvertido por las partes en la demanda y su contestación) y por no haber superado el límite temporal establecido por la norma sustancial para este tipo de vinculaciones, razones estas suficientes para que la Sala confirme la sentencia acusada en ese sentido.

Finalmente tampoco está llamado a prosperar el recurso de apelación, en lo atinente a la solicitud del demandante de condena a la sociedad Lewis Energy Colombia Inc, a pagarle dotación, diferencia salarial, alimentación por 21 días e indemnización por despido injusto, puesto al estar fundamentada la misma en haber sido esa empresa su verdadera empleadora y haberse acreditado que no lo fue sino la sociedad Agencia de Servicios y Empleos Temporales de Colombia sas, mal puede accederse a eso sino no está acreditado el supuesto de hecho fundamento de esa pretensión.

Al no haber prosperado el recurso de apelación, se condenará en costas a la parte demandante.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: *Confirmar en su integridad, la Sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, el 4 de agosto de 2016.*

SEGUNDO: Se condena a Julio Daniel Gómez Palencia, a pagar las costas del proceso, fíjense como agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV, liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la enfermedad denominada COVID-19.

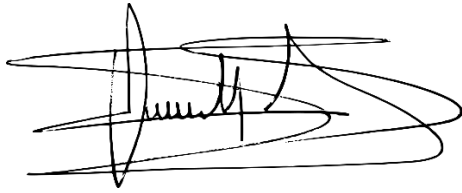
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



ALVARO LÓPEZ VALERA
MAGISTRADO



JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Oscar Marino Hoyos Gonzalez', with stylized flourishes extending from the letters.

OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ
MAGISTRADO.