

República de Colombia



Rama Judicial del Poder Público

Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Referencia: Proceso ordinario laboral de única instancia
Radicado: 11001 41 05 **003 2021 00568 01**
Demandante: Claudia Paola Espitia Orozco
Demandado: Levapan S.A.

En Bogotá D.C., a los 25 días del mes de abril de 2024, procede este Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado 03 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. el 6 de abril de 2022.

Auto

Se dispone **reconocer personería** para actuar a la abogada MICHELLE VALERIA MINA MARULANDA, identificada con C.C. 1.234.195.459 y T.P. 359.423, abogada inscrita de la sociedad GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S., como apoderada sustituta de la demandada LEVAPAN.

Sentencia

I. Antecedentes

La señora CLAUDIA PAOLA ESPITIA OROZCO, actuando en nombre propio, interpuso demanda ordinaria laboral de única instancia contra la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS – LEVAPAN, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 2 de septiembre al 13 de octubre de 2021 que terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador. En consecuencia, se condene a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Para sustentar sus pretensiones, manifiesta que el 2 de septiembre de 2021 suscribió con la empresa de servicios temporales ADECCO COLOMBIA S.A. un contrato de trabajo por duración de la obra o labor en virtud del cual laboró para la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS – LEVAPAN S.A. desempeñando el cargo de *impulsadora de tiempo completo* y devengando un salario mensual de \$908.526.

Refiere además que nunca recibió ningún llamado de atención ni cometió ninguna falta, pese a lo cual se le dio por terminado su contrato de trabajo sin aducir alguna de las causas enlistadas en el artículo 61 del C.S.T. y sin el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa.

Asegura que la empresa se escuda en el periodo de prueba cuyo objetivo es la *evaluación de las aptitudes del trabajador*, y adicionalmente, que no especificó la fecha de finalización de la obra o labor contratada la cual perdura en el tiempo, por lo que el vínculo fue a término indefinido, y que la intermediación fue ilegal porque no se especificó la eventualidad que da lugar al pico de trabajo o la circunstancia que justifica la contratación temporal (folios 1 a 9, archivo A1).

Actuación procesal

La demanda se admitió por auto del 13 de diciembre de 2021, en el que se ordenó notificar a la pasiva a fin de que ejerciera su derecho de defensa y se pronunciara frente a lo pretendido por la demandante.

La demandada se opuso a que se declare la existencia del contrato de trabajo por cuanto nunca ha tenido relación laboral alguna con la demandante. En ese sentido, manifestó que celebró con la Empresa de Servicios Temporales ADECCO COLOMBIA S.A. un contrato comercial de prestación de servicios de suministro de personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en virtud del cual la demandante fue remitida como trabajadora en misión en una única oportunidad entre el 2 de septiembre de 2021 y el 13 de octubre de 2021 por un aumento en la operación y las diferentes necesidades de la compañía. También se opuso al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa por no haber sido quien puso fin a la relación laboral, sino su único verdadero empleador la EST ADECCO S.A. Propuso como previa la excepción de *no comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios* y de fondo las que denominó cobro de lo no debido por inexistencia de la causa, cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, prescripción y buena fe (Audiencia del 4 de abril de 2022, archivo A2).

La demandada llamó en garantía a la aseguradora BERKLEY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA, llamamiento que se rechazó mediante auto dictado en audiencia del 4 de abril de 2022.

En esa misma diligencia, la juez *a quo* declaró no probada la excepción previa de *no comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios* con la sociedad ADECCO S.A., propuesta por LEVAPAN S.A.

II. Sentencia de primera instancia

El Juzgado 03 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en sentencia del 6 de abril de 2022, absolvió a la demandada de todas las pretensiones instauradas en su contra al considerar que, de acuerdo con las pruebas aportadas, la demandante no tuvo contrato de trabajo alguno con LEVAPAN sino que su empleador fue ADECCO COLOMBIA S.A. por lo

que era frente a esa sociedad que debió discutirse lo relativo a la modalidad del contrato y el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa. Por otra parte, consideró que como no se elevó pretensión alguna respecto a la intermediación laboral o la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, no estaba habilitada para pronunciarse sobre esta temática.

III. Alegatos de conclusión

Mediante auto del 18 de enero de 2023 se corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que presentaran sus alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

El 26 de enero de 2023 la apoderada de la parte demandada aportó sus alegatos en los que solicita se confirme la decisión de la juez *a quo*. Asegura que, como se concluyó en esa sentencia, la demandante no sostuvo una relación laboral con esa empresa sino con ADECCO S.A. quien le suministró personal para un proyecto específico con una duración de 4 meses. Además, resaltó que dentro de la compañía no existe el cargo de impulsadora por lo que no se configuran los presupuestos para declarar el contrato de trabajo con esa empresa (archivo 09).

Por su parte, la demandante en sus alegatos indica que LEVAPAN S.A. no la contrató para ninguno de los tres casos establecidos en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, razón por la cual existió una irregularidad en su vinculación que hace a la empresa usuaria responsable por todos sus derechos laborales. De otra parte, manifiesta que, como no se determinó la obra o labor contratada su contrato fue a término indefinido y, en esa medida, procede el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa (archivo 10).

IV. Consideraciones

El problema jurídico que ocupa la atención del Juzgado se centra en determinar si entre la demandante y la demandada LEVAPAN S.A. existió un contrato de trabajo y, de ser ello así, si hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa que se reclama en el libelo genitor.

Para dilucidar lo anterior, parte el Despacho por precisar que si bien en la demanda y su contestación las partes fueron consistentes en señalar que la demandante suscribió con ADECCO COLOMBIA S.A. un contrato de trabajo en virtud del cual se desempeñó como trabajadora en misión en la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS – LEVAPAN, lo cierto es que la actora desconoce a la primera sociedad como su verdadera empleadora

pues, en su sentir, la relación laboral surgió con la segunda por no cumplirse con los presupuestos que regulan este tipo de vinculación.

Así pues, contrario a lo considerado por la juez *a quo*, para esta Juzgadora en el asunto sí resultaba viable el análisis de si la demandada ejerció de manera indebida la intermediación laboral y fungió como una usuaria ficticia y, por lo tanto, como verdadera empleadora, pues ello es lo que emana diáfano del supuesto fáctico cuando la demandante refiere a una *intermediación laboral ilegal* (hecho noveno). De hecho, de esta forma fue interpretado también por la demandada en su contestación.

No puede perderse de vista que, tal como lo precisó la Corte Suprema de Justicia en sentencia STC-6507 de 2017¹, el juez al interior del proceso no cumple una labor mecánica, sino que se encuentra obligado a interpretar la demanda cuando su sentido genuino no aparezca claro con el fin de garantizar a las partes el acceso pleno y efectivo a la administración de justicia. Esta situación resulta particularmente relevante en asuntos como el presente en el que quien promueve la acción es una persona que no posee conocimientos especializados en la materia, que actúa en causa propia y sin la intervención de un apoderado judicial, a quien exigirle un alto nivel de tecnicismo jurídico para habilitar el estudio de lo que constituye su verdadera intención de acudir a la administración de justicia, aparece desproporcionado y contrario a sus prerrogativas y derechos fundamentales. El derecho sustancial debe prevalecer sobre el procedimental con el fin de impartir una justicia material y no meramente aparente (artículo 228 de la C.P.).

Aclarado lo anterior, con relación a las empresas de servicios temporales – EST- memórese que conforme a lo previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, el objeto de este tipo de sociedades es la de contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar “*temporalmente*” en el desarrollo de sus actividades a través de personas que son vinculadas directamente por la EST, de allí que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos sea la temporalidad del servicio de colaboración contratado, siendo claro que el contrato comercial que suscribe la usuaria con la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración bajo las hipótesis consagradas en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006² (que reglamentó los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990), a saber:

¹ “(...el) juez debe interpretar la demanda en su conjunto, con criterio jurídico, pero no mecánico, auscultando en la causa para pedir su verdadero sentido y alcance, sin limitarse a un entendimiento literal, porque debe trascenderse su misma redacción, para descubrir su naturaleza y esencia, y así por contera superar la indebida calificación jurídica que eventualmente le haya dado la propia parte demandante.

² “Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones”, hoy incorporado en el artículo 2.2.6.5.6. del Decreto 1072 de 2015.

“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 periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más”

El parágrafo de esta disposición, además, advierte claramente que una vez transcurrido el primer año NO se podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con otra empresa de esta naturaleza, aunque la causa que originó el servicio subsista en la empresa usuaria.

Cuando se cumplen las reglas dispuestas en la ley para esta forma de vinculación, la relación de trabajo surge entre el trabajador y la Empresa de Servicios Temporales como empleador y no con el usuario de los servicios. Por el contrario, el uso de esta figura para vincular personal en misión que no se enmarque dentro de estas causales o que supere el límite temporal previsto en la norma, hace desaparecer el sustento contractual y normativo que justifica la necesidad de trabajadores en misión, por lo que la empresa de servicios temporales pasa a ser un simple intermediario en la relación laboral y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador.

Así lo determinó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 24 de abril de 1997, radicado 9435, reiterada entre otras en la SL17025 de 2016, SL3563 de 2017 y SL178 de 2020, en la que señaló:

“(…) Pero ésta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación”.

Dilucidado lo anterior, procede el Despacho con el análisis de las pruebas recaudadas en el trámite procesal, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 60 y 61 del C.P.T. y S.S.

Al expediente se incorporó copia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor suscrito el 2 de septiembre de 2021 entre la sociedad ADECCO COLOMBIA S.A. en calidad de empleador y CLAUDIA PAOLA ESPITIA OROZCO como trabajadora, para desempeñar el cargo de impulsadora y prestar sus servicios como trabajadora en misión de la empresa usuaria COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A., con un salario mensual de \$908.526, cuya labor objeto del contrato era el *incremento de producción o ventas* (folios 10 a 15 y 196 a 202 del archivo 01).

Asimismo, se aportó copia de la carta de terminación del contrato por obra o labor dirigida a la demandante y suscrita por ADECCO, en la que se le notifica que *“con fundamento en la condición contemplada en su contrato de trabajo, que por la naturaleza del servicio y prestado y frente al cese de la necesidad del mismo, se termina consecuentemente la obra o labor para la cual ha sido contratado”*, terminación que se haría efectiva a partir de la finalización de su jornada de trabajo del 13 de octubre de 2021 (folio 17 y 203, ibídem.).

También reposa el Contrato de Prestación de Servicios celebrado entre la COMPAÑÍA NACIONAL DE LEVADURAS LEVAPAN S.A. y ADECCO COLOMBIA S.A. el cual tiene por objeto: *“la EST en su condición de empresa de servicios temporales se obliga con Levapan suministrar (sic) el personal apto para desempeñar los cargos y labores temporales que sean necesarios, cuando se le presente alguna de las situaciones establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y, el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, sin en ningún caso que exceda de un año (sic)”* (folios 156 a 178), y formato de *“solicitud de personal”* remitido por LEVAPAN a ADECCO el 19 de agosto de 2021 solicitando la vinculación temporal de 6 impulsadores para el proyecto *“impulso salsas y gelatina”*, por un periodo de 4 meses (folio 195, archivo 01).

De igual forma, se recibió el interrogatorio de parte que absolvió la demandante en el que relató que firmó un contrato de manera virtual con ADECCO para ser impulsadora de productos de salsas y gelatina en LEVAPAN, que era la empresa de servicios temporales la que efectuaba el pago quincenal de su salario y quien la afilió al sistema de seguridad social, además, que fue esa sociedad la que le terminó el contrato de trabajo porque el cliente le manifestó que ya no seguía.

Igualmente se recepcionó el testimonio de Claudia León Cubillos, Jefe de Gente y Cultura, que es el área de recursos humanos de LEVAPAN, quien ilustró al estrado que ADECCO le presta servicios de personal en misión para eventos puntuales de la compañía caso en el cual el cliente interno carga un documento denominado *requisición* en el que se indica que necesita personal, para cuánto tiempo y demás, y la EST se encarga de enviar la hoja

de vida que se ajuste al perfil, a la persona del área correspondiente a la requisición quien hace la entrevista, una vez aprobada la EST lo contrata directamente y garantiza el pago de la nómina. Por otra parte, mencionó que ellos tienen una cuenta que se llama “*evento pep*” para eventos de promoción, que en agosto de 2021 hicieron un requerimiento a ADECCO para la promoción de gelatinas y salsas por 4 meses. La idea era promover el producto durante ese tiempo en el punto de venta, sin embargo, bien podía pasar que el proyecto se cancelara antes y se reasignara el presupuesto a otro tipo de iniciativa que les ayude, como ocurrió en este caso en el que la actividad no dio los resultados esperados y por ello se terminó. La testigo también indicó que LEVAPAN no tiene impulsores dentro de su planta de cargos porque estos solo se contratan para un evento determinado.

Para el Despacho, con las pruebas reseñadas en precedencia se advierten cumplidos los requisitos de esta forma especial de vinculación -trabajadores en misión-, específicamente y en lo que a la controversia interesa, se demostró que las funciones contratadas se enmarcan en el tercer supuesto que trae el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 (atender incrementos en la producción o ventas o en la prestación de servicios) y que se respetaron los límites temporales dispuestos en las normas.

Sobre el particular, de acuerdo con el contrato suscrito con la EST y la carta de terminación, el vínculo estuvo vigente entre el 2 de septiembre y el 13 de octubre de 2021, esto es, por espacio de 2 meses y 11 días, lapso que no supera los seis meses -ni el año- a que se refiere el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015 (antes art. 6 del D. 4369 de 2006).

Adicionalmente, la finalidad de la contratación se obtiene del contrato de obra o labor celebrado entre la demandante y la EST, de la requisición hecha por LEVAPAN a ADECCO en el que se anotó que la vinculación se requería con el fin de atender el evento *promoción de gelatinas y salsas* que fue la actividad que la demandante manifestó haber realizado para LEVAPAN, lo cual también resulta consistente con lo indicado por la testigo quien fue clara en señalar que la contratación de la demandante se dio para una actividad específica y temporal que culminó antes de los 4 meses por los que había sido requerida, por no haber arrojado los resultados esperados por la compañía.

En concordancia con lo que viene de exponerse, se acreditó en este expediente que los servicios de la demandante como trabajadora en misión fueron temporales y su objeto se enmarcó en las actividades que faculta la ley, de allí que el contrato de trabajo celebrado con la empresa de servicios temporales ADECCO S.A. resulte válido y que no haya lugar a declarar la existencia del vínculo laboral con LEVAPAN como verdadero empleador.

En esa medida, habrá de confirmarse la sentencia de primer grado en cuanto determinó la inexistencia del contrato de trabajo entre las partes, pero por las razones que aquí se consignan.

Con relación a la indemnización por despido sin justa causa que se reclama es del caso indicar que, como no existió una relación laboral con la demandada y no le son atribuibles las actuaciones de la Empresa de Servicios Temporales, quien fungió como verdadera empleadora y no como simple intermediaria, el pago de esta indemnización debía procurarse respecto de ADECCO COLOMBIA S.A. quien no está vinculada en la presente litis.

Por esa razón, no es posible abordar en este asunto la procedencia del pago de este concepto y se confirmará también en este aspecto la decisión de la *a quo*.

Costas.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

V. Decisión

En mérito a lo expuesto, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

Resuelve

Primero. Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado 03 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, pero por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo. Costas. Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

Tercero. Ordenar la devolución del expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA MARCELA PERALTA ORJUELA

Juez

JFBA

Firmado Por:

Claudia Marcela Peralta Orjuela

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 009

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **531f5e1be6d9af3317fa542e30c36a755ac7b5ace12dc48007d6522f2f31371c**

Documento generado en 25/04/2024 03:00:14 p. m.

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