

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta N°353

Medellín, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelven los recursos de apelación interpuestos en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por la señora **MARÍA TERESA BOLIVAR ECHAVARRIA** contra **TEMPORAL S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral segundo del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere de forma escrita.

AUTO

Se reconoce personería para actuar en representación del demandante al Dr. **Jorge Andrés Sánchez Rodríguez** identificado con C.C. 1.075.655.441 T.P. 278.768 del C.S. de la J., para los efectos y en los términos del poder conferido.

ANTECEDENTES

Pretensiones

La demandante solicita que se declare que **Staffing de Colombia S.A.S.** actuó como simple intermediaria respecto del contrato de trabajo que tuvo con **Temporal S.A.S.** entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de julio de 2018, así mismo, que existió una sola relación de trabajo entre la demandante y **Temporal S.A.S.** entre el **12 de junio de 1984** y el **31 de julio de 2018**, la cual terminó sin justa causa por parte del empleador.

Como consecuencia de estas declaraciones, se condene al pago de las prestaciones sociales y vacaciones causadas entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de julio de

2018, las sanciones por la no consignación del auxilio de cesantía en vigencia del contrato de trabajo (art.99 Ley 50/90), por el no pago de los intereses del auxilio de cesantía (art.1 Ley 52/75) y por no pago de prestaciones sociales desde la fecha de terminación del vínculo (art.65 CST), así mismo, se condene al pago de la indemnización por despido injusto.

Hechos

Como sustento de lo pretendido indica, que, laboró al servicio de **Temporal S.A.S.** desde el **12 de junio de 1984** mediante contrato a término indefinido, desempeñándose en el cargo de Gerente Regional, desarrollando sus labores en la Carrera 43ª N° 14-109 oficina 109.

El día **30 de enero de 2017**, su empleador le liquidó las prestaciones sociales y le indicó que debía suscribir un contrato de prestación de servicios, continuando con su misma labor en idénticas condiciones bajo un contrato civil con la empresa **Staffing de Colombia S.A.S.** que a su vez pertenece a **Temporal S.A.S.** a partir del **1 de febrero de 2017**.

El **30 de julio de 2018**, el representante legal de **Staffing de Colombia S.A.S.** le envió una carta en la que el contrato prestación de servicios existente entre las partes terminaba de mutuo acuerdo de acuerdo con conversación sostenida.

Entre las partes nunca existió conversación en la que se llegara al acuerdo de terminar con el contrato y por esa razón la demandante remitió un correo en el que rechazó esta afirmación e indico que la terminación era atribuible a la voluntad de la empresa.

Contestación Temporal S.A.S.

La sociedad demandada dio respuesta, realizando una precisión previa, consistente en que en la actualidad **Staffing de Colombia S.A.S.** fue absorbida por **Temporal S.A.S.**, pero para el momento de los hechos se trataba de dos sociedades diferentes, siendo **Temporal S.A.S.** empleadora de la demandante entre el **12 de junio de 1984** y el **30 de enero de 2017**, siendo terminado el contrato por renuncia verbal de la trabajadora, quien manifestó su deseo de continuar vinculada a la empresa.

Teniendo en cuenta la excelente gestión de la trabajadora, fue contratada por **Staffing de Colombia S.A.S.** suscribiendo un contrato de consultoría administrativa y gerencial de la sucursal Medellín vigente desde el **1 de febrero de 2017** en el que esta última se comprometió a reconocer honorarios mensuales por sus servicios de **\$7'000.000**.

Expresó que la denominación de gerente contenida en ese contrato se debió a una solicitud de la contratista, para la que argumento que de no tenerse ese título perdería autoridad ante sus antiguos subordinados e insistió que en el periodo comprendido entre el **1 febrero de 2017** y el **30 de junio de 2018**, lo existente entre la demandante y **Staffing de Colombia S.A.S.** fue un verdadero contrato de prestación de servicios.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia total de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido y buena fe.

Sentencia de Primera Instancia

El Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del **13 de julio de 2021**, **declaró** que entre la demandante y **Temporal S.A.S.** existió un solo contrato de trabajo entre el **12 de junio de 1984** y el **31 de julio de 2018**, el cual terminó sin justa causa por parte del empleador.

Como consecuencia de esta declaración **condenó** a la demandada a reconocer los derechos laborales por el periodo comprendido entre el **1 de febrero de 2017** y el **31 de julio de 2018** y a la indemnización por despido injusto la cual cuantifico en la suma de **\$146'930.038**.

Finalmente, indicó que para la imposición de las sanciones moratorios era necesario analizar la conducta de la parte demandada para determinar si con la misma se buscó burlar los derechos laborales de la trabajadora, encontrando a partir de dos elementos fundamentales que no se configuraba mala fe, el primero de este consistente en que con la firma del contrato de prestación de servicios se incrementó de forma significativa el ingreso de la trabajadora lo que denota que no existió una intención de tener un lucro económico, a lo que se suma que mientras duró el contrato de prestación de servicios la demandante no reclamo ningún derecho laboral, lo que resulta extraño si se tiene en cuenta que la trabajadora tenía conocimiento en la materia, encontrando que en principio entre las partes existió la aceptación de que existía un vínculo de naturaleza civil.

Esta decisión no la compartieron los apoderados de las partes motivo por el cual la recurrieron en los siguientes términos:

Recurso demandante

La apoderada de la actora solicita que se **revoque parcialmente** la decisión de primera instancia, en los siguientes aspectos:

1. La tabla para la liquidación de la indemnización por despido no fue aplicada en forma correcta, puesto que, teniendo en cuenta que con anterioridad a la vigencia de la Ley 789 de 2002, la demandante contaba con más de 10 años de servicios, se debió aplicar el artículo 6 de la Ley 60 de 1990.
2. Se cumplen los presupuestos para que se dé la aplicación de la sanción consagrada en el artículo 1 de la Ley 52 de 1975, como quiera que a la trabajadora no le fueron reconocidos los intereses a las cesantías.
3. Existió mala fe del empleador al obligar a su trabajadora a firmar un contrato de prestación de servicios desconociendo la condición de laboral del vínculo existente entre las partes, máxime cuando las funciones desarrolladas fueron las mismas que cumplió como trabajador en tal sentido proceden las sanciones moratorias por la no consignación de cesantías durante la vigencia del vínculo laboral y la falta de pago de las prestaciones sociales luego de finalizado el mismo.

Recurso demandada

Por su parte el apoderado de la parte demandada solicita que se **revoque íntegramente** la decisión de primera instancia, puesto que se incurrió en un error por parte del juez al encontrar probada la existencia de un solo contrato entre las partes, cuando es evidente que para la fecha de los hechos **Staffing de Colombia S.A.S.** y **Temporal S.A.S.** eran personas jurídicas diferentes y es evidente que los contratos suscritos con las mismas tuvieron diferente naturaleza y finalidad.

En ese sentido es claro que el documento suscrito con **Staffing de Colombia S.A.S.** tenía por finalidad un servicio de consultoría administrativa y gerencial, el cual era totalmente independiente de cualquier relación que tuviera con **Temporal S.A.S.** el cual tuvo como extremo inicial el **12 de junio de 1984** y final el **30 de enero de 2017**, terminando por renuncia y debidamente liquidado.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado, el apoderado de la sociedad demandada solicitó que se revoque la decisión de primera instancia, por cuanto no existió un contrato de trabajo entre las partes para el periodo comprendido entre 01 de febrero de 2017 y 31 de julio de 2018, dado que entre las partes se suscribió un contrato de prestación de servicios y no se exigió a la demandante: horario, exclusividad, control o supervisión por lo que no puede hablarse de la existencia de subordinación.

En lo que refiere a la conducta de la sociedad demandada destaca que la misma fue de buena fe, toda vez que permitió que su ex trabajadora ahora pensionada se vinculara a esa sociedad bajo la modalidad de prestación de servicios.

Finalmente, reitera el argumento sostenido en el recurso consistente en que **Staffing de Colombia S.A.S.** y **Temporal S.A.S.** eran sociedades con total independencia y que la demandante presentó una renuncia voluntaria al cargo desempeñado para la última, para firmar un contrato de consultoría administrativa y gerencial con la primera, por lo que no es posible hablar de continuidad de cara al reconocimiento y pago de la indemnización por despido.

CONSIDERACIONES

Problema Jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con los recursos interpuestos, serán: (i) Determinar si entre la señora **María Teresa Bolívar Echavarría** y **Temporal S.A.S.** existió una sola relación laboral regida por contrato de trabajo a término indefinido entre el **12 de junio de 1984** y el **31 de julio de 2018**, y en caso de que así sea (ii) Establecer la forma en que debe ser liquidada la indemnización por despido injusto y (iii) revisar si se cumplen los presupuestos para la procedencia de las sanciones consagradas en los artículos 1 de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley de 1990 y 65 del CST.

Pruebas relevantes

Previo a resolver, considera importante la Sala hacer las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

1. La señora **María Teresa Bolívar Echavarría**, suscribió contrato de trabajo con la sociedad **Temporal Ltda.** el día **12 de junio de 1984**, para desempeñarse en el cargo de directora (fls-25-26).
2. El último cargo desempeñado por la demandante fue el de gerente, teniendo como fecha de retiro el **30 de enero de 2017** (fl.27).
3. El día **1 de febrero de 2017**, la señora **Bolívar Echavarría** suscribió contrato de prestación de servicios con **Staffing Colombia S.A.S.** para desempeñarse como gerente regional, pactándose como honorarios mensuales la suma de **\$8'780.000** (fls.28-29).

4. Mediante comunicado del **30 de julio de 2018**, el representante legal de **Staffing Colombia S.A.S.** se le informó a la demandante de la terminación del contrato de prestación de servicios por “*mutuo acuerdo*” (fl.30).
5. En respuesta a este comunicado la demandante indicó que el mismo “*...no se compadece con la realidad de la conversación que tuvimos el día 19 de junio pasado usted y yo. Lo digo porque ese día, usted me informó que la Empresa me terminaría el contrato el día 30 de julio, en vista de un recorte de personal que estaban adelantando motivado por la situación económica de la empresa*” (fl.31).

Efectuadas estas precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

De la continuidad del vínculo laboral

Se controvierte por parte del impugnante la conclusión a la que llegó el juez primera instancia conforme con la cual existió unidad y continuidad entre el contrato de trabajo suscrito por la demandante con **Temporal S.A.S.** el día 12 de junio de 1984 y que finalizó el **30 de enero de 2017** y el contrato de prestación de servicios suscrito con la demandante y **Staffing Colombia S.A.S.** el **1 de febrero de 2018** y finalizado el **31 de julio de 2018**, fundamentalmente porque se trata de personas jurídicas diferentes.

Referente a este argumento, advierte la Sala que no desconoció el juez de primera instancia que **Temporal S.A.S.** y **Staffing Colombia S.A.S.**, fuera personas jurídicas diferentes, sino que desestimó la existencia del contrato de prestación de servicios suscrito con la última de las sociedades, por encontrar demostrado en aplicación del principio de la realidad sobre las formas que existió un solo contrato de trabajo en el que la actora estuvo subordinada por **Temporal S.A.S.**

Con relación a esta conclusión se debe indicar que la misma es apenas la derivación lógica de la prueba, puesto que, con contundencia todos los testigos arrimados al proceso dieron cuenta que pese al cambio de naturaleza del contrato y el contratante, la labor de la actora fue la misma, hecho que incluso fue objeto de confesión por parte del Representante Legal de la sociedad demanda, quien de una forma desprevenida y clara lo aceptó, argumentando que esa decisión de cambio de naturaleza contractual obedeció a la concepción de que las personas pensionadas no podían estar vinculadas por contrato de trabajo.

En tal medida es la contundencia y claridad de la prueba la que llevó a concluir al juez que el contrato de prestación de servicios suscrito por la demandante con **Staffing Colombia S.A.S.** fue un hecho apenas formal que no desdibuja una realidad en la que la demandante siempre estuvo subordinada a **Temporal S.A.S.**,

por lo que en este sentido no le asiste razón al recurrente, procediéndose a **confirmar** la decisión apelada.

Del valor de la indemnización por despido injusto

Se solicita por parte de la apoderada de la parte actora que se revise el valor de la condena por concepto de despido injusto, toda vez, que, el juez de primera instancia incurrió en un error al aplicar la norma, esto por cuanto desconoció que a la demandante le era aplicable el parágrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que establece que a los trabajadores que tuvieran 10 o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicaría la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990.

Una vez revisada la prueba se advierte que, en efecto, la señora **María Teresa Bolívar Echavarría**, venía prestando sus servicios a **Temporal Ltda.** desde el día **12 de junio de 1984**, lo que supone que, para el 27 de diciembre de 2002, contara con más de 10 años de servicios, concretamente 18, por lo que la tabla indemnizatoria aplicable es la consagrada en la Ley 50 de 1990, que dispone lo siguiente para los contratos a término indefinido:

- a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;
- b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;
- c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
- d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. (resaltado de la Sala)

Bajo esta lógica teniendo en cuenta que la trabajadora prestó sus servicios entre el **12 de junio de 1984** y el **31 de julio de 2018**, lo que se traduce en 34 años, 1 mes y 20 días y que su último salario fue de **\$292.667**, esta Sala procedió a realizar las

operaciones matemáticas encontrado que el valor a pagar asciende a la suma de **\$401´129.390**. Los cálculos se encuentran en el siguiente cuadro:

Días Indemnización		Años	Salario diario	Total
Primer año	45	1	\$ 292.667	\$ 13.170.015,00
Adicionales	40	33,14	\$ 292.667	\$ 387.959.375,20
				\$ 401.129.390,20

A partir de lo anterior, resulta evidente el error en que incurrió el juez de primera instancia, por lo que conforme con la liquidación efectuada se **modificará** la decisión apelada en su numeral tercero para indicar que el valor de la indemnización por despido a cargo de **Temporal S.A.S.** y en favor de la señora **María Teresa Bolívar Echavarría** asciende a la suma de **\$401´129.390**.

La conducta del empleador demandado

Se concluyó por parte del juez de primera instancia, que la parte demandante actuó de buena fe al abstenerse de reconocer y pagar las prestaciones sociales en el periodo comprendido entre el **1 de febrero de 2017** y el **31 de julio de 2018**, puesto que, actuó bajo el convencimiento de que con su anterior empleada pensionada tenía un vínculo de naturaleza civil, advirtiéndose por lo demás que no existió un ánimo de desconocer derechos de la demandante, puesto que en el nuevo concreto suscrito entre las partes existió un aumento considerable de la retribución mensual que buscaba compensar la diferencia en las prestaciones, amén de que mientras el vínculo se desarrolló en estas condiciones la trabajadora guardo un total silencio con respecto a la forma contractual y su remuneración.

A esta conclusión se opone la apoderada de la parte demandante, quien señala que la falta de reclamación de la demandante no puede ser una razón para establecer que existió buena fe del empleador, situación que ha sido claramente establecida por la jurisprudencia, que ha señalado que para establecer la buena fe del actor deben existir unas razones serias y atendibles, las cuales en el caso de autos brillan por su ausencia, puesto que, **Temporal S.A.S.** solo se abstuvo de reconocerle a su ex trabajadora las prestaciones sociales que por cerca de 33 años le reconoció, con el simple argumento de que el status de pensionada de la demandante variaba su condición como trabajadora.

Referente a la argumentación es importante recordar que la jurisprudencia ha entidad el concepto de buena fe, como el obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, lo que se traduce en una conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, sin querer atropellar sus derechos, esto, opuesto a la mala fe, que consiste en pretender obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).

En lo que respecta al caso de autos, el juez de primera instancia encontró demostrado que el empleador no buscó en el cambio de modalidad contractual con la demandante sacar un provecho económico desconociendo sus derechos y este análisis lo constata la Sala, puesto que, no se observa un ánimo ventajoso, que le generara una ventaja económica, dado que, mientras se tuvo por laboral el contrato le fueron pagadas sus prestaciones como se evidencia en la liquidación final del **30 de enero de 2017** suscrita por la demandante y luego de esa fecha cuando se cambió la naturaleza del vínculo, tal variación no fue gratuita y supuso un incremento de la remuneración mensual que de \$5'800.000 paso a ser de \$8'780.000, lo que implicó un incremento del \$2'980.000, siendo este elemento demostrativo de una conducta honesta que ante el cambio de modalidad contractual, protegió que no existiera un perjuicio en los ingresos de la demandante, por lo que en este punto **confirmará** la decisión de primera instancia.

Procedencia de las sanciones solicitadas

Como quiera que se estableció que el empleador actuó sin el ánimo de causar daño a la trabajadora o sacar un provecho al cambiar la naturaleza del vínculo existente entre las partes no hay lugar a la imposición de las sanciones solicitadas en la demanda, toda vez que estas, incluida la consagrada en el numeral 3° del artículo 1 de la Ley 52 de 1975, precisan de una conducta subjetiva encuadrada dentro de la mala fe.

Este aspecto ha sido de reiterado por parte de la jurisprudencia especializada, siendo importante en este caso hacer mención de la sentencia radicado 4797 del 20 de mayo de 1992, en la que la Sala Laboral al estudiar de forma particular la procedencia de la sanción sobre los intereses a las cesantías, enseñó:

La semejanza de fines, de propósitos y aún del tenor literal entre los preceptos en referencia, en cuanto comportan una misma naturaleza normativa generadora de indemnizaciones moratorias lleva necesariamente a concluir que la aplicación del relativo al no pago de intereses de la cesantía requiero o mejor exige, al igual que el caso del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, el examen del aspecto subjetivo del deudor incumplido, de su buena fe, para eximirlo de la sanción correspondiente, en el primer caso, o imponérsela, en el segundo. Y así puede decirse entonces, que aquélla al igual que ésta, no es de aplicación automática.

Ahora, en lo referente con la sanción por la no consignación del auxilio de cesantía en vigencia del contrato de trabajo (art.99 Ley 50/90) y la sanción por el no pago de prestaciones luego de terminado el contrato de trabajo, es reiterada la jurisprudencia en el sentido de que las mismas son autónomas y no constituyen una respuesta

judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador haya quedado adeudando dineros a su trabajador, sino que debe ser analizada su conducta para establecer si existen razones atendibles en ese comportamiento. En palabras del Alto Tribunal en la sentencia SL-2175-2022, se expresó:

Y es que la indemnización moratoria obedece a una sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales y no constituye una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados o liquide indebidamente, de ahí que la misma encuentre lugar cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL5290-2021).

De conformidad con lo anterior, y como quiera que demostró el empleador demandado un actuar de buena fe, se advierte que no son procedentes de las sanciones solicitadas y en tal sentido se **confirmará** la de decisión de primera instancia.

Costas

Costas en esta instancia a cargo de **Temporal S.A.S.** por ser totalmente desfavorable el recurso interpuesto de conformidad con lo establecido en el numeral 3) del artículo 365 del CGP. El valor de las agencias en favor de la demandante se fija en la suma de **\$1'000.000**.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia de primera instancia dictada el día **13 de julio de 2021** por el Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **MARÍA TERESA BOLIVAR ECHAVARRIA** contra **TEMPORAL S.A.S.**, **MODIFICÁNDOLA** en su numeral

Radicado No. 05001-31-05-016-2019-00314-01
Radicado Interno: P2372122
Asunto: Confirma y modifica sentencia

tercero, indicando que el valor de la indemnización por despido sin justa causa asciende a la suma de **\$401'129.390.**

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de **TEMPORAL S.A.S.** El valor de las agencias en favor de la demandante se fija en la suma de **\$1'000.000.**

La anterior decisión se notifica por **EDICTO.**

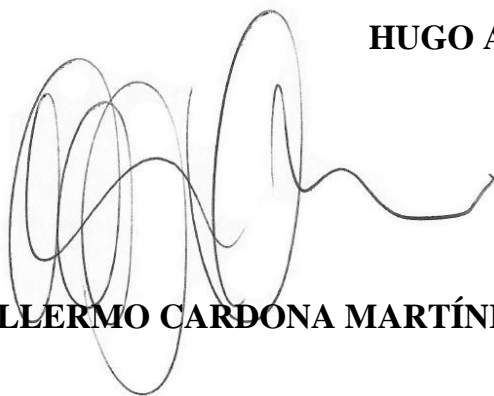
LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ

Radicado No. 05001-31-05-016-2019-00314-01
Radicado Interno: P2372122
Asunto: Confirma y modifica sentencia



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario
Demandante	María Teresa Bolívar Echavarría
Demandado	Temporal S.A.S.
Radicado	05001-31-05-015-2019-00313-01
Decisión	Confirma y modifica sentencia
Magistrado ponente	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 24 de noviembre de 2022 a las 8:00am

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 24 de noviembre de 2022 a las 5:00pm