

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310500620150114701, promovido por el señor **AMADO DE JESÚS NOREÑA** en contra de **CAMILO ALBERTO MEJÍA & CÍA S.AS, TIEMPOS S.A.S, MAS TALENTO S.A.S. Y LABORALES MEDELLÍN S.A.**, con el fin de conocer en Consulta conforme el artículo 69 del CST y SS la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín el día dieciocho (18) de abril del año dos mil diecisiete (2017).

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **080**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante solicitó se declarara la existencia de un contrato realidad con Camilo Alberto Mejía & Cía. S.A.S. y el señor Amado de Jesús Noreña, entre el 12 de enero de 1993 y hasta el 30 de diciembre del año 2012, la cual, terminó sin justa causa. Por tanto, se ordene a Camilo Alberto Mejía & Cía. S.A. y solidariamente a Tiempos SAS y Laborales Medellín Sa a indemnizar al actor tanto por la terminación como por la no consignación de las cesantías. La indexación de las condenas, lo ultra y extra petita.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, expuso que, prestó sus servicios como operario de máquinas de troqueles para la sociedad Camilo Alberto Mejía & Cía. S.A.S. de forma ininterrumpida entre el 12 de enero de 1993 hasta el 30 de diciembre del año 2012, entre las 6 am y 2 pm o entre las 2pm, las 10 pm y 10pm a 6 am. Devengó una asignación salarial de \$578.495, ello a través de aparentes relaciones laborales contractuales celebradas por instrucciones de dicha sociedad con las empresas temporales Tiempos S.A.S., y Laborales Medellín S.A.S. como trabajador en misión, pero prestando los servicios siempre de manera permanente e ininterrumpida. Para el 30 de diciembre del año 2012 su empleador le dio por terminado el vínculo contractual sin justa causa.

Admitida la demanda mediante auto de diecisiete (17) de noviembre del año dos mil dieciséis (2016), una vez notificadas las accionadas dieron respuesta así:

Tiempos S.A.S. y Mas Talento S.A.S., expusieron en un mismo escrito de contestación. que el actor solo suscribió con Tiempos S.A.S. cuatro contratos por obra o labor así:

- Desde el 09/01/2007 al 31/12/2007
- Desde el 16/01/2008 al 21/12/2008
- Desde el 05/01/2009 al 23/12/2009
- Desde el 12/01/2010 al 31/12/2010

Dichos contratos fueron con la finalidad de desempeñarse como trabajador en misión y celebrados como contratos por obra o labor. Para el momento de su retiro recibía la suma de \$548.665, ninguno de los contratos superó los seis meses prorrogables por seis meses más, y cada contrato fue debidamente liquidado. Por su parte Más Talento S.A.S. no tiene reportes del demandante. Se opusieron a la prosperidad de las pretensiones e interpusieron las excepciones de *“Cobro de lo no debido”*, *“Inexistencia de las obligaciones”*, *“Buena Fe”*, *“Compensación”*, *“Pago”*, *“Prescripción”*.

Laborales Medellín S.A., dio respuesta indicando que en el periodo comprendido entre el 1 de marzo del año 2011 al 12 de diciembre del año 2011 suscribió con el actor un contrato por obra o labor determinada, realizando este último la labor siempre de manera autónoma e independiente. Explicó que es una empresa de servicios temporales y que en atención a ello los contratos fueron para prestar sus servicios en misión de incrementos de producción por pedidos Nacionales, situación ajustada a la ley 50 de 1990 artículo 77. La terminación de la relación se debió al cumplimiento de su objeto, lo cual, fue debidamente notificado por la empresa usuaria a la empresa de servicios temporales, en donde se le pagaron todas las prestaciones sociales, salarios y demás acreencias. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones de: *“Inexistencia de la obligación”*, *“Pago”*, *“Petición de lo no debido”*, *“Falta de causa y objeto”*, *“Buena FE”*, *“Prescripción del derecho”*.

Camilo Alberto Mejía Y Cía. S.A.S. contestó el libelo genitor explicando que nunca lo unió con la parte actora contrato laboral alguno, pero que el actor sí fue trabajador de las empresas de servicios temporales codemandadas. Explicó que el demandante nunca prestó sus servicios personales a la demandada como trabajador de planta, en algunas oportunidades y bajo algunos cargos, atendió incrementos en la producción, desarrollando actividades de colaboración en las instalaciones de la empresa como trabajador en misión. Narró que no dio instrucciones, por no ser empleador. Argumentó que la verdadera empleadora del demandante entre el 1 de marzo de 2011 y el 12 de diciembre de 2011 fue Laborales Medellín S.A., quien incluso realizó reporte de cotizaciones hasta 12 de enero del año 2011 y partir del mes de febrero del año 2012 y hasta la terminación del reporte (mayo de 2013)

quien realizó cotizaciones fue Soluciones Inmediatas S.A. El último servicio realizado por el demandante fue entre el 1 de marzo de 2011 y hasta el 12 de diciembre del año 2011 en calidad de trabajador en misión. Niega la terminación de la relación laboral y se opone a la prosperidad de las pretensiones interponiendo las excepciones que denominó: “*Inexistencia de la obligación*”, “*Falta de causa y objeto en las pretensiones del actor*”, “*Petición de lo no debido*”, “*Falta de legitimación en la causa por pasiva*”, “*Pago*”, “*Prescripción del derecho*”.

En sentencia del dieciocho (18) de abril del año dos mil diecisiete (2017) el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de prescripción, por lo cual, absolvió a la pasiva de todas las pretensiones invocadas en su contra.

Fundamentó su decisión en que en efecto hubo un abuso en el derecho por parte de la demandada Camilo Alberto Mejía & Cía. SAS, al contratar su personal mediante empresas temporales, pero explicó que cualquier derecho derivado de las relaciones laborales en comento, se encuentran extinguidos por el paso del tiempo, al finiquitar la última relación laboral en el mes de diciembre del año 2011.

Corrido el traslado para alegar, sin que se hiciera pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, en atención al grado jurisdiccional de consulta, si existió un contrato realidad respecto al demandante y Camilo Alberto Mejía & Cia. SAS entre el 12 de enero de 1993 y hasta el 30 de diciembre de 2012, de haberla, si la terminación de la relación laboral culminó de manera unilateral e injusta que de origen a indemnización alguna, así como la indemnización por la ausencia de consignación de las cesantías conforme lo indica el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indexación de las condenas. Lo ultra y extra petita, costas del proceso.

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Y el artículo 167 ibidem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga probatoria al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

En voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

Igualmente, en el artículo 24 ibidem expuso lo siguiente:

“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación

jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.

Es así como mínimamente, el trabajador, debe acreditar la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera **personalísima**, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, pero éste no será de naturaleza personal, mutando a otra naturaleza que, no será la laboral.

Dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

A propósito de la subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible. Este elemento es de carácter personal, pues el trabajador se somete a la individuo del empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Y finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

Continuando con el análisis jurídico pertinente, según el artículo 22 numeral 2 del CST, el empleador es quien remunera y se beneficia de la prestación del servicio, por su parte, el artículo 34 del C.S.T define el contratista independiente como el verdadero empleador que contrata la ejecución de obras, o la prestación de servicios en beneficio de terceros, con asunción de todos los riesgos, realizando la labor con sus propios medios, y autonomía técnica y directiva. Finalmente, el artículo 35 ibídem, regula la figura del simple intermediario como aquel que contrata servicios de otras personas por cuenta exclusiva de un empleador, o quienes aun cuando aparezcan como empresarios independientes, coordinen la prestación de servicios de ciertos trabajadores utilizando locales, equipo, maquinaria de un empleador en su beneficio, y en actividades inherentes al giro ordinario de sus negocios.

Los alcances de la modalidad de intermediación, regulada en el artículo 35 literal b) del CST, se estudiaron por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia de radicación N° 12.187 del 27 de octubre de 1999, precisando lo siguiente:

“La segunda hipótesis es la más próxima a la figura del contratista independiente. Por regla general éste dispone de elementos propios de trabajo y presta servicios o realiza obras para otro por su cuenta y riesgo, a través de un contrato generalmente de obra con el beneficiario. Parte de esos trabajos puede delegarlos en un subcontratista. Si la independencia y características del contratista es real, las personas que vincula bajo su mando están sujetas a un contrato de trabajo con él y no con el dueño de la obra o beneficiario de los servicios, sin perjuicio de las reglas sobre responsabilidad solidaria definidas en el artículo 36 del CST y precisadas por la jurisprudencia de esta Sala, especialmente en sentencias del 21 de mayo de 1999 (Rad. 11843) y 13 de mayo de 1997 (Rad. 9500). Empero, si a pesar de la apariencia formal de

un “contratista”, quien ejerce la dirección de los trabajadores es el propio empresario, directamente o a través de sus trabajadores dependientes, será éste y no el simple testaferro el verdadero patrono, y por tanto no puede eludir sus deberes laborales”.

A su vez, el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 estableció que las empresas de servicios temporales estaban autorizadas para proveer a terceros, personal en misión, de manera transitoria, para atender ciertas circunstancias que ameriten este tipo de vinculación, conservando la Empresa de Servicios Temporales la calidad de empleador y delegando en la empresa usuaria el ejercicio de la subordinación, así:

“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.”.

En éste contexto, la contratación de trabajadores en misión por intermedio de empresas de servicios temporales se justifica en los asuntos descritos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, con el debido respeto por los términos y condiciones de su perfeccionamiento; por ende la línea jurisprudencial de la H. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado que en los eventos en los cuales **no se cumple con los lineamientos descritos en la regulación en lo referente a los casos y duración de la contratación de personal por intermedio de empresas de servicios temporales, se presenta un verdadero abuso de la figura, el cual, va en desmedro de los derechos mínimos de los trabajadores, por lo que, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, debe concluirse necesariamente que el verdadero empleador es la empresa usuaria, y que la empresa de servicios temporales fungió en la relación jurídica como un simple intermediario, en los términos del artículo 35 del CST, concordado con el artículo 53 superior.**

En el plenario reposa certificación expedida por Tiempos S.A. en donde se constata que el actor prestó sus servicios en sendas oportunidades para la empresa, Camilo Alberto Mejía & Cia. S.A., desde el 12 de enero de 1993 y hasta el 31 de diciembre de 2010. Dichos periodos laborales, no se compadecen con las cotizaciones que son certificadas por Colpensiones en la historia laboral que fue aportada al proceso, en donde, desde el 30/09/1988 y hasta el 31/12/2010 de manera consecutiva y sólo con breves interrupciones por días se ven brechas temporales, más allá de los contratos de trabajo reportados en la foliatura, se infiere por tanto, que las funciones del actor en la empresa demandada no eran transitorias ni temporales, por el contrario, eran actividades propias, necesarias y habituales en Camilo Alberto Mejía & Cia S.A., como bien lo dejó claro el testimonio del señor Francisco Armando Jiménez García escuchado en la audiencia del artículo 80 del CPT Y SS. Nótese pues, como se trató de la continuidad de servicio por más de 12 años, con pequeñas interrupciones de uno o dos días, con el fin de enmascarar el abuso de la temporalidad máxima dada en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 que reglamentó:

“ARTÍCULO 77. 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 prorrogable hasta por seis (6) meses más.”.*

En el caso de autos, la finalidad excepcional, transitoria y puntual que tiene la naturaleza del trabajo misional por la empresa temporal, no logró verse, pues se reitera, las contrataciones fueron con pocos días de diferencia entre una y otra,

cumpléndose los presupuestos dados por la Sala Laboral para entenderse como una sola relación laboral, tal y como fue explicado en sentencia SL 4816 de 2015 así:

“esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que “las interrupciones por 1,2 o 3 días, incluso la mayor de apenas 6 días, no conduce a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real (...)” (CSJ SL 15 feb. 2011 rad. 40273).”.

Encontrándose probado, que las empresas Tiempos S.A. y Laborales Medellín SA fungieron como simples intermediarios de la relación contractual, hasta el 31 de diciembre del año 2011, fecha de la última relación contractual entre las partes de acuerdo a certificado de retiro aportado por la demanda Laborales Medellín S.A., que es coherente con el reporte de semanas cotizadas por Colpensiones, se entenderá que entre el señor Amado De Jesús Noreña como trabajador y Camilo Alberto Mejía & Cía. SA como empleador, existió una verdadera relación laboral en donde Tiempos SA y Laborales Medellín S.A. fungieron como simples intermediarios, vínculo que culminó el 31 de diciembre del año 2011, tal y como lo indicó la juez de primera instancia.

Acorde con lo indicado, al enmascararse la relación laboral mediante la tercerización por empresas temporales, claro esta que la finalización de la relación contractual, que ha de entenderse a término indefinido, se dio de manera unilateral y sin justa causa.

Sin embargo, ante la excepción de prescripción interpuesta por las pasivas en la contestación de la demanda, y un extremo final de la relación laboral el 31 de diciembre del año 2011 debe explicarse que, los artículos 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo disponen:

“ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva

obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

ARTICULO 489. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.”

El artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social también se refiere a la figura de la prescripción y su interrupción en los siguientes términos:

“ARTICULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”

Teniendo en cuenta lo anterior, y ante la ausencia de reclamación frente al empleador previo la presente acción, contaba el demandante hasta el 31 de diciembre del año 2014 para solicitar las acreencias laborales que estimó se le adeudaban, sin que así lo hubiere hecho, y por ello, indefectiblemente, como lo explicó la *a quo*, el fenómeno prescriptivo extinguió lo pretendido.

Así las cosas, se confirmará íntegramente la decisión que se revisa en consulta.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA 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 sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, el día dieciocho (18) de abril del año dos mil diecisiete (2017), por las razones antes expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres

Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **e1b49920444ab4331b01539f4a917e2bdc4a3a762eeac5eb1fe1d141e5d843ff**

Documento generado en 31/03/2023 03:11:59 PM

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