



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito  
Judicial De Valledupar**  
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 200013105 001 **2018 00314 01**  
**DEMANDANTE:** ALEXY CAMPO BAYONA  
**DEMANDADO:** OPORTUNIDADES LABORALES S.A.S. EN  
LIQUIDACIÓN y solidariamente CREDITÍTULOS  
S.A.S.

Valledupar, veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandada Creditítulos S.A.S. contra el fallo emitido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 15 de diciembre de 2020.

**I. ANTECEDENTES**

La accionante promovió demanda laboral para que se declare con la demandada Oportunidades Laborales S.A.S en Liquidación, la existencia de un contrato de trabajo de obra o labor, el cual inició el 16 de septiembre de 2014, así como la ineficacia del despido acaecido el 1° de septiembre de 2017. En consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba como trabajadora en misión y se condene a Oportunidades Laborales S.A.S en Liquidación y solidariamente a Credititulos S.A.S. a pagarle el auxilio de cesantías, los intereses de cesantías, la prima de servicios, la compensación en dinero de las vacaciones, el auxilio de transporte, desde el inicio de la relación hasta que se produzca el reintegro. Así mismo, los salarios y aportes a seguridad social causados desde el despido hasta el reintegro; la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, la indemnización por despido injusto, condena con facultades extra y ultra petita, más las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró haber celebrado con Oportunidades Laborales S.A.S. en Liquidación un contrato de obra o labor, a partir de 16 de septiembre de 2014, para laborar como trabajadora en misión en el cargo de vendedora externa en Creditítulos S.A.S., con una remuneración del salario mínimo en cumplimiento de las tareas asignadas y el horario estipulado.

Relató que el 14 de septiembre de 2015 fue diagnosticada con cáncer de mama derecha, momento a partir del cual fue incapacitada para la realización del tratamiento (quimioterapias y radioterapias) en la cual le fue extirpado un seno; incapacidades que le fueron canceladas por el fondo de pensiones y la EPS. Además, fue desafiliada al sistema general de seguridad social el 1º de septiembre de 2017, por lo que se dirigió ante las demandadas, quienes le informaron de manera verbal su contrato finalizaba.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar mediante dictamen No. 49793395 de 11 de enero de 2018, le calificó una PCL del 51%, con fecha de estructuración del 13 de agosto de 2015. A través del fallo de tutela proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Valledupar de 1º de agosto de 2018, confirmado por el Juzgado quinto Civil del Circuito de la misma ciudad, de 17 de septiembre de 2018, ordenó a las demandadas su reintegro, con el agravante, de haber sido su empleador Creditítulos S.A.S. el verdadero empleador, pues, prestó los servicios por un término superior al permitido por ley, por tanto, es quien debe asumir la responsabilidad de la orden de tutela.

Adujo ser despedida sin tener en cuenta la protección laboral reforzada al ser madre cabeza de familia y padecer una enfermedad de alta complejidad como lo es el cáncer de mama.

Al dar respuesta a la demanda, **Oportunidades Laborales S.A.S. en Liquidación**, se opuso a las pretensiones. Aceptó los hechos 1, 2, 4, 5, 8, 13 a 17, 23 a 26, y 32, relativos al contrato de trabajo suscrito entre las partes, la fecha de inicio, que fue enviada como trabajadora en misión a Creditítulos S.A.S., el diagnóstico de cáncer de mama, las incapacidades y su correspondiente pago, la desafiliación al sistema general de seguridad social, la

calificación de la PCL, y la solicitud de amparo de pobreza. Frente a los demás indicó que los aceptaba parcialmente, no constarle y no ser ciertos.

Sostuvo que la actora conforme el contrato suscrito, realizaría la labor por eventos, en cualquier parte y entidad que su empleador lo solicitara, es decir, que podía laborar en Creditítulos SAS o en cualquier empresa, pueblo o vereda que ese empleador le requiriera. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia del derecho reclamado, cobro de lo no debido, buena fe y las demás declarables oficiosamente (*10ContestaciónDemanda.pdf*).

Por su parte, **Creditítulos S.A.S.**, se opuso a las pretensiones de la demanda. Rechazó la totalidad de los hechos, al indicar que la demandante suscribió contrato de trabajo con la Empresa de Servicios Temporales Oportunidades Laborales S.A.S., quien la suministró en misión, sin estar sujeta a una jornada laboral. Conocían que la demandante mantenía una afectación en su salud lo que causó que el vínculo laboral en misión se prolongara por un término superior al establecido en la ley, en respeto de las garantías constitucionales de la demandante y, aclaró, que no finalizó el contrato de la actora, pues no fue su empleador.

Asimismo, tiene entendido que la actora fue reintegrada por parte de la EST Oportunidades Laborales SAS en Liquidación. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de prescripción y buena fe (*13ContestacionDemanda.pdf*).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 15 de diciembre de 2020, resolvió: (*48SentenciaPrimeraInstancia.pdf y carpeta: Audiencia, 20001310500120180031400\_L200013105001Valsala000\_01\_20201215\_105800\_V*)

**PRIMERO:** Declarar que entre ALEXY CAMPO BAYONA y la empresa CREDITITULOS S.A.S existió un Contrato de Trabajo, quien fue su verdadero empleador.

**SEGUNDO:** Condenar a CREDITITULOS S.A.S a pagarle a ALEXY CAMPO BAYONA los siguientes conceptos:

A) *Auxilio de Cesantías, por el valor de CUATRO MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL NOVECIENTOS VEINTICINCO PESOS. (\$4.790.925)*

B) *Intereses de Cesantías, por el valor de QUINIENOS VEINTE SIETE MIL QUINIENTO VEINTICUATRO PESOS (\$527.524)*

C) *Vacaciones, por el valor de DOS MILLONES QUINIENOS CUARENTA MIL SEISCIENTOSCINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$2540.654)*

D) *Prima de Servicios, por el valor de CUATRO MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL NOVECIENTOS VEINTICINCO PESOS (\$2790.925)*

E) *Indemnización, equivalente a 180 días de salario, CINCO MILLONES DOSCIENTOS SESENTAY SEIS MIL OCHOCIENTOS DIECIOCHO. (\$5.266.818)*

**TERCERO:** *Declarar a OPORTUNIDADES LABORALES S.A.S. en Liquidación, solidariamente responsable de las condenas impuestas a CREDITITULOS S.A.S por ser intermediario de mala fe.*

**CUARTO:** *Declararse no probadas las Excepciones de Mérito, propuestas por las demandadas.*

**QUINTO:** *Absolver a la parte demandada de las demás pretensiones de la demanda.*

**SEXTO:** *Condenar en costas a las demandadas. Tásense por secretaria.*

Como sustento de su decisión, en cuanto a la intermediación laboral recordó el deber de redactarse el contrato comercial con la especificidad y hacer constar en el mismo, de forma detallada el servicio temporal el cual se limita a cuatro casos taxativos, sin que la empresa usuaria pueda extender a otras actividades distinta a las acordadas o determinadas legalmente, so pena de responder directamente.

Revisado el contrato de prestación de servicios suscrito y el contrato de trabajo, no se hallaba precisado de manera específica cuál fue la misión a cumplirse desde Oportunidades Laborales a Creditítulo, no queda claro si la contratación de la trabajadora en misión fue para realizar actividades ocasionales, accidentales o transitorias, atender incrementos en la producción o mercancía, una superproducción que requería de más trabajadores o se trataba de aquellos casos que permiten la ley, circunstancia que convierte a la empresa usuaria como verdadera empleadora.

### III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la **demandada Creditítulos S.A.S.** suplicó la revocatoria de la decisión. Advirtió como el demandante confiesa que su empleador fue la ESP Oportunidades Laborales, quien le efectuaba los pagos y le dio por finalizado de manera unilateral el contrato.

(i) Recalcó la **actividad** en misión desarrollada por la señora Alexis Campo, consistía en la atención de unos incrementos en las ventas de productos y mercancías que ejercía la compañía, lo cual debía ser desarrolladas por la parte demandante de manera autónoma, con un sueldo, sin cumplimiento de horario, lo cual se ajustaba a los casos establecidos y autorizados en el artículo 77.

Refuta la conclusión del juzgado según la cual erróneamente se interpreta, el hecho de no estar por escrito o taxativamente en el contrato cuál era el objeto o especificar detalladamente la causal de autorización para efectuar ese tipo de contratación, se desnaturaliza el envío en misión.

(ii) En cuanto a la **temporalidad** en la contratación mediante temporales, sostiene se debe tener en cuenta que el incumplimiento de dicha norma no obedeció a una causal ni a una trasgresión en sí misma, sino a circunstancias externas que incluso afectaban la salud de la promotora del juicio al encontrarse incapacitada, lo cual impidió en ese momento realizar el despido o solicitar la desvinculación de la misma. Además, el despido de la señora Alexy Campo fue comunicado por parte de la empresa Oportunidades Laborales S.A.S., por lo tanto, Creditítulos carecía de legitimación en la causa,

(iii) Finalmente, señaló tener la demandante más de 6 meses de incapacidad por una enfermedad de origen común, razón por la cual, el empleador Oportunidades Laborales S.A.S. se encontraba facultada para terminar el contrato, ya que el mismo precepto establece como justa causa de terminación de la relación laboral, la **incapacidad superior a 180 días** por parte del empleado, debiendo entrar a debatirse ante la respectiva ARL.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados previa deliberación, exponen las siguientes:

#### **IV. CONSIDERACIONES**

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si entre la actora y Creditítulos S.A.S. existió un contrato real de trabajo, debido a la utilización de una Empresa de Servicios Temporales.

**(i) De la primacía de la realidad sobre las formas y el fraude a la ley en supuestos de contratación mediante Empresas de Servicios Temporales u otras modalidades.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En tratándose de vinculaciones defraudatorias a través de outsourcing o mediante empresa de servicios temporales, los principios de primacía de la realidad y de fraude a la ley convergen en privilegiar las situaciones reales sobre las aparentes y, lejos de ser antagónicos, funcionan de manera armónica y complementaria.

El fraude a la ley es un principio general del derecho que como tal permea todo el ordenamiento jurídico y se define como el quebrantamiento de la legalidad, al amparo aparente de una norma. Esta figura denota aquel proceder que superficialmente se ajusta a la ley, pero que en verdad infringe la legislación, pues busca burlarla o evadir sus efectos y generalmente supone perjuicios o defraudación a terceros.

En paralelo, también se comete fraude a la ley en estos casos de intermediación ilegal, cuando formalmente se contratan servicios temporales con terceros, pero en la práctica, se desarrollan actividades misionales permanentes, lo que contraría la finalidad de esta institución, pues estas buscan satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero.

Por su parte, el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional (art. 53 C. Pol.), según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto, resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos

temporales del vínculo e incluso dismantelar situaciones de simple interposición, entre otros (CSJ SL3520-2018).

Asimismo, en lo referente a la intermediación laboral, es pertinente recordar que de conformidad con lo preceptuado por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, las *“empresas de servicios temporales son aquellas que contratan 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.”* El artículo 73 *ibídem* señala quienes son los terceros beneficiarios al expresar que *“Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.”*

De lo anterior emerge que las empresas de servicios temporales tienen un objeto previamente delimitado en la norma, lo que hace que las contrataciones o envío de trabajadores en misión se ejecuten bajo casos o situaciones específicas, las cuales han sido desarrolladas por esta ley y establecidas de la siguiente manera:

**“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.”*

Disposición que se acompasa con lo dispuesto el artículo 6º del Decreto 4363 de 2006.

Conviene precisar, que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la empresa usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades



excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia sentencia SL3520-2018 reiterada en la SL467-2019, adoctrinó:

*“[...] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan 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 (sic) el carácter de empleador».*

*Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.*

*Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (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 un periodo igual.*

*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 acudir 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 torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria<sup>1</sup>».*

---

<sup>1</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

*Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.*

*Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.»*

Ahora bien, en cuanto a la descentralización productiva y la tercerización, entendidas como una de las formas de organización de la producción en virtud de la cual se hace un encargo a un tercero de ciertas partes u operaciones del proceso productivo, éstas son legítimas en el orden jurídico. No obstante, frente a su utilización, la jurisprudencia ha señalado que “(...) *no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborizarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades. La externalización debe estar fundada en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial.*”. (CSJ SL467-2019).

Por eso, cuando la descentralización no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, se presenta la intermediación laboral ilegal.

**(ii) Caso concreto.**

Reposa en el expediente la copia del “CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TEMPORALES DE COLABORACIÓN DE FECHA 7 DE ABRIL SUSCRITO ENTRE OPORTUNIDADES LABORALES LTDA” del que se resalta:  
(34RespuestaOficio.pdf)

*PRIMERA-. OBJETO. La prestación de un servicio de colaboración en la actividad de EL USUARIO, de carácter temporal de conformidad con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el parágrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, servicio que se desarrollará a través del envío de trabajadores en misión para que ejecuten las actividades de colaboración temporal bajo la subordinación delegada de EL USUARIO. SEGUNDA-. OBLIGACIONES DE LA EST, Para cumplir con el objeto contractual y acorde con la naturaleza de este Contrato, la EST se obliga a; (i) Contratar laboralmente y por escrito al personal en misión requerido para ejecutar el servicio temporal de colaboración contratado comercialmente por la EST con EL USUARIO, de modo que se ajuste a los requerimientos fijados por éste; para cumplir con la obligación anterior. La EST se obliga a efectuar un proceso de selección acorde con la naturaleza de este contrato; (ii) afiliar, al trabajador en misión al Sistema de Seguridad Social integral (iii) Pagar oportunamente al personal en misión los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales que por ley le correspondan, sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para EL USUARIO...*

*(...)*

*(viii) Asignar al trabajador en misión únicamente en las funciones de acuerdo el servicio específico de colaboración objeto de este contrato, y' garantizar lo que por vía jurisprudencial se conoce como el principio de la estabilidad laboral reforzada.”*

También, el contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada suscrito entre Alexy Campo Bayona y Oportunidades Laborales S.A.S., para desempeñar el cargo de “VENDEDOR EXTERNO”, “de acuerdo a lo señalado en la orden de ingreso de fecha 13 de SEPTIEMBRE del año 2014”, el cual inició el 16 de septiembre de 2014.

Asimismo, el certificado expedido por Oportunidades Laborales SAS, en el que se hace constar:

CARGO	EMPRESA USUARIA	INGRESO	RETIRO	SALARIO PROM.
VENDEDOR EXTERNO	CREDITITULOS SAS VENEDORES EXTERNOS	2014/09/16	2017/09/01	\$638.938

Los Comprobantes de pagos de nómina, en el que se relaciona:

Empresa	Concepto	Valor	Fecha documento	Folio y/o Página
Credititos S.A.S.	Cancela nómina segunda quincena	217.150	12/07/2016	Fol. 43 (pág. archivo 27/66)

	nov.			
Credititos S.A.S.	Diferencia dejada de cancelar en nómina segunda quincena de nov.	100.000	12/16/2016	Fol. 44 (pág. archivo 28/66)
Oportunidades Laborales Ltda. Misión: “Credititulos S.A.S. vendedores” Cargo: vendedor externo	Comisión por ventas	175.787	Nómina del 2015/07/17 al 2015/08/15	Fol. 45 (pág. archivo 29/66)
Oportunidades Laborales Ltda. Misión: “Credititulos S.A.S. vendedores” Cargo: vendedor externo	Comisión por ventas	126.367	Nómina del 2015/06/16 al 201/07/15	Fol. 46 (pág. archivo 30/66)
Oportunidades Laborales Ltda. Misión: “Credititulos S.A.S. vendedores” Cargo: vendedor externo	Comisión por ventas más primas	619.246	Nómina del 2015/05/17 al 2015/06/15	Fol. 47 (pág. archivo 31/66)
Oportunidades Laborales Ltda. Misión: “Credititulos S.A.S. vendedores” Cargo: vendedor externo	Comisión por ventas	401.736	Nómina del 2015/05/01 al 2015/05/30	Fol. 49 (pág. archivo 33/66)
Oportunidades Laborales Ltda. Misión: “Credititulos S.A.S. vendedores” Cargo: vendedor externo	Comisión por ventas	154.376	Nómina del 2015/04/16 al 2015/05/15	Fol. 50 (pág. archivo 34/66)
Oportunidades Laborales Ltda. Misión: “Credititulos S.A.S. vendedores” Cargo: vendedor externo	Comisión por ventas	460.577	Nómina del 2015/04/01 al 2015/04/30	Fol. 51 (pág. archivo 35/66)

Bajo ese panorama probatorio, es dable colegir que la demandante se desempeñó como trabajadora en misión para la empresa usuaria Credititulos S.A.S., en el cargo de vendedora externa, sin embargo, las piezas adosadas no

dan cuenta de cuál fue la causa que motivó su contratación y su remisión en misión para la codemandada usuaria. Ahora, a pesar que la recurrente Creditítulos S.A.S. ha sido insistente en la alzada en afirmar un aumento de la producción, lo cierto es que tal aspecto no está acreditado, al existir ningún elemento de juicio que permita inferirlo.

La anterior omisión configura un vacío en la contratación de la señora Alexy Campo, pues no es posible determinar si su vinculación, contratación y envío en misión a la demandada en efecto se ajusta a uno de los eventos consagrados por ley, esto es, que se trató de una labor ocasional, accidental o transitoria, o que lo fue para remplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad o, 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, éste último, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. (artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1, 2, y 3 del artículo 77 de la Ley 50/90)

Carga de la prueba que en este caso incumbía a la demandada al tenor de lo dispuesto en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral al proceso laboral, cuando expresa que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

De otro lado, se advierte que la recurrente alega que la superación de los límites en la contratación de temporales, no obedeció a una causal ni a una trasgresión en sí misma, sino a circunstancias externas que incluso afectaban la salud de la promotora del juicio al encontrarse incapacitada, lo cual impidió en ese momento realizara el despido o solicitara la desvinculación de la misma.

Frente al particular, se precisa que, la extensión del término o la superación del límite temporal permitido por ley en la contratación de un trabajador en misión por la condición de salud, resulta irrelevante cuando por otra causa se reconoce judicialmente la existencia de una relación laboral con la empresa usuaria.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1530-2022<sup>2</sup> señaló:

*“Así las cosas, no se aprecia el error atribuido al Tribunal al reconocer la existencia de una relación laboral entre Mansarovar Energy Colombia Ltd y Milciades Joven Moreno, razón por la que no es relevante analizar si el contrato en misión se extendió más allá del término permitido, por el estado de salud del opositor, dado que al haberse configurado un verdadero vínculo de trabajo, solo es de tener en cuenta que al existir una condición especial le asistía la obligación de solicitar al Ministerio de Trabajo la autorización correspondiente para realizar el despido a la verdadera empleadora y no a la empresa de servicios temporales quien fungió como intermediaria en la relación laboral.”*

Así las cosas, indistintamente de si el término de ley se superó por el estado de salud de la trabajadora, lo cierto es que dentro del juicio no se acreditó que la labor para la que fue contratada y enviada en misión la demandante, correspondía a alguna de las contempladas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que permitiera derruir la existencia de la relación de trabajo.

En ese orden, en línea con la postura del máximo órgano en mención, analizar la temporalidad en la que se ejecutó la labor de la demandante es un agregado al estudio, que en nada irrumpe con la declaratoria del contrato de trabajo con la empresa usuaria.

Finalmente, en lo que respecta a que la demandante presentaba una incapacidad de más de 6 meses por enfermedad de origen común, razón por la cual, el empleador Oportunidades Laborales S.A.S. se encontraba facultada para terminar el contrato, basta con indicar que, la facultad del empleador, que en este caso lo es Creditítulos S.A.S., de finalizar el contrato por presentarse dicha causal, no puede ser vista en forma aislada a la autorización que en tal sentido emita el Ministerio del Trabajo, pues la misma no puede ser usada al arbitrio del empleador, pues constituiría una transgresión de las garantías constitucionales de la parte más débil de la relación.

En consecuencia, se confirma la decisión analizada.

Al habersele resuelto desfavorablemente al demandado Creditítulos S.A.S. el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del

---

<sup>2</sup> M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa. Rad. 87006 del 10 de mayo de 2022

Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 15 de diciembre de 2020.

**SEGUNDO:** Costas de esta instancia a cargo del demandado Creditítulos S.A.S., fijese como agencias en derecho la suma de \$300.000. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

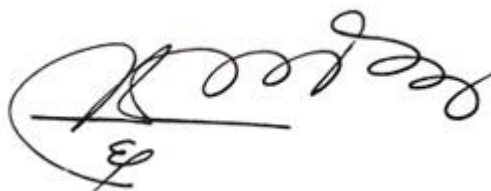
### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. J. C. A.', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a horizontal line extending from the left side.

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**

Magistrado