



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-002-2015-00274-01/02  
**DEMANDANTE:** LUCAS DE LA CRUZ MEJÍA IBAÑEZ  
**DEMANDADA:** INTERASEO Y OTROS

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación del auto de fecha 28 de febrero de 2017 y de la sentencia proferida el 15 de marzo de 2017, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Lucas de la Cruz Mejía Ibáñez contra Interaseo S.A. E.S.P., trámite al que fueron vinculados como litis consortes necesarios a Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS, Empleos y servicios especiales SAS y Asear Pluriservicios SAS.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Interaseo S.A. E.S.P., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato verbal a término indefinido con Interaseo SA ESP, desde del 2 de diciembre de 2000 al 3 de septiembre de 2014 (sic), en el cargo de “operario de barrido manual o escobita”.

1.2.- Que se declare la ineficacia de las cláusulas contractuales contrarias a la normatividad vigente.

1.3.- Que se declare que la terminación del contrato laboral fue unilateral y sin justa causa por parte de Interaseo S.A.

1.4.- Que se deje sin efecto la terminación de los contratos por no acreditar el pago de las cotizaciones al SGSSI en los 3 meses anteriores a la terminación del contrato.

1.5.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a Interaseo SA ESP, al pago de intereses moratorios, reajustes salariales y prestacionales, salarios insolutos por el no pago de recargos, subsidio de transporte, lucro cesante, reparación de daños futuros, indexación.

1.6.- Que se condene a la demandada al pago de auxilio de cesantías y sus intereses, primas de servicios, vacaciones, indemnización del 25% de salario devengado por la no afiliación al régimen de seguridad social integral, indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria del art. 65 CST y la sanción de que trata el art. 99 de la Ley 50 de 1990.

1.7.- Que se condene a la demandada al pago de costas y agencias en derecho; así como, lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 2 de diciembre de 2000, el demandante fue contratado a través de una empresa de servicios temporales para prestar labores del giro ordinario de la empresa Interaseo S.A. ESP, en el cargo de operario de barrido manual o escobita.

2.2.- Que su labor consistía en realizar barridos manuales en las diferentes vías urbanas del Municipio de Valledupar, tarea que cumplía diariamente según programación y supervisión de la demandada.

2.3.- Que prestaba sus servicios en los turnos programados por Interaseo, así: i) de 6:00 a las 14:00 horas, ii) de 6:00 a 11:00 horas y retorno a las 15:00 hasta las 18 horas y iii) de las 14:00a las 22:00 horas, de manera continua e ininterrumpida hasta su retiro definitivo.

2.4.- Que el empleador no le reconocía el pago de las vacaciones.

2.5.- Que realizaba el trabajo con los implementos de propiedad de Interaseo SA ESP, los que dejaba en sus instalaciones.

2.6.- Que Interaseo SA ESP, no cuenta en la ciudad de Valledupar con planta de personal para la prestación de ese servicio.

2.7.- Que la demandada suscribió convenios comerciales con las empresas Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS, Empleos y servicios especiales SAS y Asear Pluriservicios SAS, las que se turnaban cada año en la vinculación de los trabajadores remitidos a Interaseo SA ESP en misión.

2.8.- Que durante su relación laboral, recibió los siguientes salarios:

- Del 2 de diciembre de 2000 al 3 de octubre de 2001: \$591.592.
- Del 1 de marzo al 3 de octubre de 2001: \$700.147.
- Del 2 de diciembre de 2002 al 30 de septiembre de 2003: \$700.147.
- Del 2 de diciembre de 2003 al 1 de abril de 2004: \$366.952.
- Del 16 de febrero de 2005 al 15 de febrero de 2006: \$393.223.
- Del 17 de julio de 2006 al 16 de julio de 2007: \$757.910.
- Del 19 de diciembre de 2007 al 18 de julio de 2008: \$1.134.486.
- Del 26 de enero de 2009 al 25 de enero de 2010: \$1.231.638.
- Del 16 de julio de 2010 al 15 de julio de 2011: \$775.091.

- Del 17 de noviembre de 2011 al 16 de noviembre de 2012: \$1.436.728.
- Del 10 de diciembre de 2012 al 9 de diciembre de 2013: \$1.894.862.
- Del 1 de febrero al 3 de septiembre de 2014: \$1.894.862 (sic).

2.9.- Que el 7 de septiembre de 2014 (sic), Interaseo SA ESP dio por terminado el contrato laboral, al dejar de contratarlo directamente o por interpuestas personas.

2.10.- Que, a la fecha de presentación de la demanda, el empleador no le ha informado el estado de cuenta de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 23 de abril de 2015, folio 177, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada Interaseo S.A ESP, la que dio contestación oponiéndose a las pretensiones de la demanda, planteando como excepción previa “cosa juzgada”.

Así mismo, propuso como excepciones de mérito: i) manifestación expresa de coadyuvancia, ii) transacción o cosa juzgada, iii) enriquecimiento sin justa causa contrario al instituto resarcitorio, iv) falta de legitimación en causa por pasiva, v) ilegalidad de coexistencia de contratos laborales, con la intención de causar confusión y generar un doble pago, vi) indeterminación de los daños, vii) prescripción, viii) buena fe y ix) genérica.

Como excepciones subsidiarias planteó: “inexistencia de presupuestos para vincular solidariamente a Interaseo SA ESP frente a eventuales

acreencias laborales derivadas de la relación laboral que reclama el demandante”.

Seguidamente, en escrito separado solicitó la vinculación como litisconsortes necesarios a las empresas: Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS, Empleos y servicios especiales SAS, y Asear Pluriservicios SAS.

3.1.- Mediante autos del 3 de febrero y 10 de octubre de 2016 se dispuso la vinculación de Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS, Empleos y servicios especiales SAS, y Asear Pluriservicios SAS, y su correspondiente notificación.

3.2.- Las demandadas Empleos y Servicios Especiales SAS, Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS y Asear Pluriservicios SAS., contestaron en escrito separado, empero coincidieron totalmente en sus argumentos, oponiéndose a las pretensiones del libelo inicial, planteando como excepción previa “ineptitud de la demanda por ausencia de requisitos formales, e indebida acumulación de pretensiones”, además propusieron como excepciones de mérito: i) falta de legitimación de la parte pasiva, ii) inexistencia de un único contrato de trabajo del demandante, iii) ausencia de incumplimiento de las obligaciones laborales del demandante, iv) cobro de lo no debido, v) inexistencia de las obligaciones pretendidas, vi) ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, vii) ausencia de obligación en la demandada, viii) prescripción, ix) buena fe y x) genérica.

3.3.- El 28 de febrero de 2017, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación por falta de ánimo conciliatorio; se declaró no probada la excepción previa de “cosa juzgada” propuesta por Interaseo SA.

Así mismo, se declaró no probada la excepción de “ineptitud de la demanda por ausencia de requisitos formales, e indebida acumulación de pretensiones” bajo el argumento de que prevalece el derecho sustancial sobre vicios formales que nada impiden la interpretación de la demanda, la identificación de los problemas jurídicos y la garantía de las demandadas de referirse a los mismos, por lo que los vacíos en congruencia de la demanda son plenamente superables, en consecuencia no se avizora una inepta demanda que impida su trámite y una decisión final.

La anterior decisión fue objeto de alzada por las vinculadas, reiterando la ineptitud de la demanda por carecer de precisión y claridad en sus hechos y pretensiones, las que además considera generales e imprecisas, carentes de fundamento fáctico y jurídico, por lo que solicita que así se declare.

Al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.4.- El 15 de marzo de 2017 se instaló la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se practicaron las pruebas decretadas, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- El juez de instancia resolvió:

**Primero.** Declarar que entre Lucas de la Cruz Mejía Ibañez como trabajador y la empresa Interaseo SA ESP, existieron varios contratos de trabajo, conforme a la parte motiva.

**Segundo.** Se absuelve de las pretensiones económicas de la demanda a Interaseo SA ESP, a Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS, Empleos y servicios especiales SAS y Asear Pluriservicios SAS.

**Tercero.** Las excepciones quedan resueltas conforme a la parte motiva.

**Cuarto.** Sin costas en esta instancia.

**Quinto.** En caso de no ser apelada consúltese.

Como consideraciones de lo decidido, puntualizó el sentenciador de primer nivel que, de conformidad con las pruebas documentales se advierte que los contratos comerciales celebrados entre Interaseo y las empresas Coltemp SAS, Empleos y Servicios Especiales SAS, Tecnipersonal SAS y Asear Pluriservicios SAS, obedecen a una tercerización que no encuentra respaldo en la ley, por lo que al no actuar el tercero como empleador por expresa prohibición legal, será la empresa usuaria el verdadero empleador y las restantes empresas solo pueden ser calificadas como intermediarias en los términos del art. 1 del Decreto 2361 de 1995 literal b que subrogó el art. 32 del CST.

Así declaró la existencia de los contratos contra Interaseo dentro de las modalidades pactadas por la empresa intermediaria, siendo imposible ordenar pagos por tiempos no laborados, puesto que la remuneración siempre es retributiva a un servicio efectivamente prestado.

Expone que la única cláusula de los contratos cuestionada por ilegalidad es la del aparente empleador, pues al no serlo legalmente, su lugar lo ocupa quien tenga esa calidad para asumir las obligaciones del contrato pactado, acotando que son las partes quienes en su libertad contractual establecen la duración del contrato, que en este caso se acudió a contratos a término fijo, el que no pierde su condición como consecuencia de sus prorrogas, por lo que no se puede desconocer la existencia de los contratos suscritos, así como los ceses reales entre uno y otro, sus liquidaciones y pagos correspondientes.

Añadió que, al no acreditarse vicio alguno en la terminación de los contratos, y como estos finalizaron por mutuo consentimiento, se descarta la indemnización solicitada. Respecto a la liquidación de los contratos señaló que la misma será solo en relación con los períodos realmente laborados, razón por la cual no accedió al pago de factores salariales durante los periodos que no se prestó el servicio, acotando que las documentales evidencian que la empleadora realizó los pagos correspondientes a través de terceros, lo que es plenamente válido.

Respecto al pago de horas extras y trabajo suplementario, señaló que no obra prueba de que el demandante hubiera prestado sus servicios por fuera de la jornada ordinaria, así mismo, expuso que no se acreditó daño alguno que diera lugar al pago de perjuicios materiales, y que no se cumplen los presupuestos que dan lugar al pago de la sanción moratoria ordinaria, ni a la ineficacia por mora en el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social y parafiscales.

En lo atinente a la indemnización moratoria especial por no consignar las cesantías en un fondo, puntualizó que como cada contrato fue autónomo e independiente, así mismo es la obligación de consignar las cesantías, encontrándose que no obra consignación de las mismas en los periodos, 2002, 2003 y 2006 por lo que en principio Interaseo debe asumir el pago de la sanción por la mora en su pago, según lo contemplado en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, no obstante, como se propuso la excepción de prescripción y como la demanda se presentó el 11 de marzo de 2015, se avizora que la obligación de la pasiva prescribió, por lo que se niega la pretensión del actor.

Señaló que no se le da valor de cosa juzgada a la transacción existente en el plenario pues no cobija los asuntos que se discuten en este asunto, máxime que se acreditó que el verdadero empleador es Interaseo SA ESP, además indicó que las excepciones que no fueron objeto de

pronunciamiento deben entenderse resueltas por sustracción de materia al no imponerse valores económicos.

4.1.- El demandante interpuso recurso de apelación, esgrimiendo que se encontró probada la simulación, por lo que los contratos suscritos con las empresas intermediarias quedan sin efectos, debiendo suplir la ley, razón por la cual debe entenderse que el contrato suscrito a término fijo carece de validez y en su lugar se declare que existió realmente un contrato verbal indefinido.

Alega que al estar probada la mala fe del verdadero empleador deben ser resarcidos los derechos del trabajador, que no fueron cumplidos por la empresa, por lo que solicita se revoque la providencia en lo que no le fue favorable y se reconozcan las pretensiones de la demanda.

4.2.- La demandada Interaseo S.A ESP, dirigió la alzada a atacar lo resuelto en el ordinal primero de la providencia de primer grado, aduciendo que el sentenciador desconoció las pruebas documentales, así como el interrogatorio de parte del demandante quien acepto haber firmado contratos laborales con las vinculadas como litis consorte y además aceptó el pago que estas le hicieron como trabajador, todo lo cual acredita que entre el demandante e Interaseo no existió vinculación laboral alguna, de la cual surjan los derechos que reclama.

Aduce que, el demandante no probó la ocurrencia de vicios en el consentimiento, lo que indica que de manera temeraria y sin fundamento se presentaron las pretensiones de la demanda, por lo que solicita que se revoque el ordinal primero de la providencia apelada.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación interpuestos por el

demandante y la demandada contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

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

6.- El primer problema jurídico a definir, consiste en determinar si acertó el juez de instancia al declarar no probada la excepción de inepta demanda por ausencia de requisitos formales e indebida acumulación de pretensiones, planteada por la pasiva.

La solución que viene a este problema jurídico es la de declarar acertada esa decisión de instancia, por cuanto, no se encuentran estructurados los supuestos exigidos para su procedencia, dado que del libelo genitor es posible determinar la intención del demandante, y en consecuencia no hay obstáculo para resolver las pretensiones allí propuestas.

6.1.- Es oportuno recordar que, el numeral 5º del artículo 100 del CGP, aplicable en materia laboral por remisión autorizada del artículo 145 del CPT y SS, prevé las excepciones previas como aquellas circunstancias fácticas que, al momento de la admisión de la demanda no fueron advertidas por el Juez competente para el conocimiento del asunto y cuya existencia impiden que el proceso se tramite en debida forma; de ahí que deban considerarse como medidas de saneamiento a

cargo de la parte demandada a través de las cuales se impiden la posterior existencia de nulidades.

El numeral 5º del art. 100 ibidem, contempla la excepción de inepta demanda así:

Artículo 100. EXCEPCIONES PREVIAS. Salvo disposición en contrario, el demandado podrá proponer las siguientes excepciones previas dentro del término de traslado de la demanda:

(...)

5. Ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones.

En materia laboral el legislador ha previsto en el art. 25 del CPT y SS los presupuestos formales que debe contener toda demanda para que pueda ser tramitada por el Juez laboral, con el objeto de que la misma se constituya en un instrumento idóneo para ejercer el derecho de acción y que pueda culminar con la emisión de una sentencia que resuelva todas y cada una de las pretensiones planteadas.

Entre los requisitos formales se encuentra la acumulación de pretensiones, instituto que permite al demandante que sus diversas reclamaciones puedan ser efectuadas en una misma demanda, para así hacer efectivo el principio de economía procesal y evitar que se presenten fallos opuestos.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3681-2020, ha referido que:

“... corresponde al juez hacer uso de la facultad – deber de interpretación de esa pieza y valorarla en forma integral, para armonizar su contenido con la intención de la parte y valorarla en forma integral, para armonizar su contenido con la intención de la parte

y «con sus razones fácticas a fin de auscultar su causa y verdadero alcance, más allá de su redacción y literalidad», conforme se lo impone el artículo 55 de la Ley 270 de 1996.

Lo último, teniendo en cuenta que, a pesar de que es principio estructural del debido proceso, que las sentencias se enmarquen en las pretensiones de la demanda, las cuales deben gozar de precisión, claridad y adecuación técnica en los términos de los artículos 25 y 26 A del CPTSS, también es deber de los funcionarios judiciales interpretar las piezas procesales a fin de hacer real la tutela jurisdiccional efectiva, el derecho al acceso a la administración de justicia y la prevalencia del derecho sustancial sobre el procesal, del artículo 228 de la CN...”

En efecto, cuando la demanda no ofrece claridad y precisión en los hechos narrados como pedestal del petitum, o en la forma como quedaron impetradas las súplicas, tiene dicho la jurisprudencia, que para no sacrificar el derecho sustancial, es deber del fallador descubrir la pretensión en tan fundamental pieza procesal y tratar de borrar las imprecisiones, lagunas o vaguedades que en principio quedan exteriorizadas, así lo señala la Sala de Casación Laboral desde pretérita sentencia del 21 de agosto de 2013, dentro del expediente radicado No. 43604 en donde puso de presente el deber que tienen los juzgadores de interpretar la demanda que adolece de precisión.

Es decir, lo que hace inepta una demanda por indebida acumulación de pretensiones, es la imposibilidad o dificultad insalvable para descubrir lo que el accionante implora y fijar sus verdades; puesto que lo que la ley exige, es que el libelo no imposibilite definitivamente su entendimiento.

De acuerdo al panorama judicial de autos, se endilga al actor presentar la demanda con pretensiones confusas, que no permiten realmente establecer el sentir de lo que se quiere junto con la demanda; sin

embargo, para esta Magistratura tales peticiones no resultan ser confusas como equívocamente lo plantea la recurrente.

La razón de tal consideración es que lo que pretende el demandante es que se declare que Interaseo SA ESP se valió de una tercería para contratar sus servicios personales, además que se declare la existencia de un único contrato con respecto a esa entidad y como consecuencia de esta declaratoria, se cancelen todas y cada una de las acreencias laborales a que tiene derecho, por tanto, es procedente que el actor pueda aspirar a que se declare la existencia de la relación laboral.

Por lo anterior, conforme al escenario en que se desarrolla la Litis, se concluye, a diferencia de lo considerado por la recurrente, las pretensiones esgrimidas en la demanda inicial buscan la declaratoria de la existencia de la relación laboral regida por un contrato, así como el pago de las acreencias laborales a que tiene derecho, por tanto, la decisión venida en alzada, a través de la cual se declaró no probada la excepción de inepta demanda por ausencia de requisitos formales e indebida acumulación de pretensiones merece ser confirmada por dicho aspecto, como en efecto se hará.

En el presente asunto, quedó advertido que lo principalmente pretendido por el actor es que se reconozca “que su verdadero empleador fue Interaseo S.A. ESP, por lo que tan solo enuncia que para el desarrollo de su actividad personal esta sociedad acudió indebidamente a la participación de otras personas jurídicas, sin que en manera alguna se persiga en la demanda se efectúen declaraciones de esta naturaleza respecto de las empresas que alude intervinieron como terceros, pues lo que busca es que se declare que Interaseo se valió de esas sociedades para contratar el personal, aseveración que obviamente guarda relación lógica con la pretensión de declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con Interaseo y no con esas otras sociedades” y que como a estas “no las reconoce como empleadoras sino como simples terceros intervinientes que podrían llegar a ser calificados como

intermediarios, según lo revele el material probatorio a recaudar” las alusiones que echa de menos el extremo excepcionante (vgr. Que no se aluda al espacio temporal en que las sociedades vinculadas como litisconsortes necesarios, por solicitud de Interaseo, intervinieron durante el periodo que se afirma existió la relación laboral) no tornan la demanda en inepta ni configuran la indebida acumulación de pretensiones.

Esto último, porque tras examinar las pretensiones consecuenciales insertas en la demanda y vislumbrar conceptos que se contraponen - pues unos obedecen a la terminación del contrato de trabajo y otros a su vigencia por la ineficacia de esa terminación-, sin que se formulen unas como principales y otras como subsidiarias, “visualizado el contexto de la demanda le resulta factible al juzgador determinar la verdadera intención o querer del demandante y en ese sentido podrá en el momento de emitir una decisión de fondo determinar las pretensiones que salen avante y las que descarta por ser oponibles a la decisión declarativa que se tome. Tal actuación se acompasa a las facultades propias del juzgador en aras de garantizar el acceso a la administración de justicia” como lo tiene igualmente explicado la jurisprudencia de la CSJ en la sentencia del 21 de agosto de 2013, radicada bajo la partida No. 43604:

“De ese modo corresponde al juzgador, a través de la lógica jurídica, determinar el sentido de las aspiraciones, y advertir bajo ese norte, que aunque pueda existir contradicción en lo pedido, alguna de las pretensiones debe ser la válida, ya sea porque existió mayor énfasis en su argumentación, o porque la ubicación del texto permite argüir que se planteó como principal, o subsidiaria, aunque no lo haya puesto en un acápite específico, siendo el último camino, como ya se ha insistido, el de la inhibición.

Todo lo advertido tiene una mayor significación en los juicios del trabajo, en tanto deben servir para “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (artículo 1° CST) y su materia goza de

protección preeminente del estado al punto que “Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones (artículo 9° CST); ello traduce en que los jueces están convocados a materializar tales aspiraciones, a través de una sentencia definitiva”

Por tanto, el *a quo* acertó en su decisión, pues conforme a lo dicho, “era su deber ineludible aprehender el querer de las partes y definir el litigio en el marco fáctico – probatorio del proceso”, (SL3681-2020).

6.- El segundo problema jurídico que compete resolver a esta Sala, consiste en establecer si fue acertada la decisión del juez de primer grado de declarar la existencia de varios contratos de trabajo entre el demandante e Interaseo SA ESP, negando la ineficacia de los contratos y el pago de salarios pretendidos por el demandante.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Lucas De La Cruz Mejía Ibañez prestó sus servicios a Interaseo SA ESP como “operario de barrido manual o escobita” a través de las empresas Empleos y Servicios Especiales SAS, Tecnipersonal SAS, Asear Pluriservicios SAS y Coltemp SAS.

- Que el demandante suscribió los siguientes contratos como operario de barrido:

- Del 2 de noviembre de 2001 al 5 de noviembre de 2002, con Asear Pluriservicios SAS.
- Del 2 de diciembre de 2002 al 30 de septiembre de 2003, con Coltemp SAS.
- Del 2 de diciembre de 2003 al 1 de abril de 2004, con Asear Pluriservicios SAS.

- Del 16 de febrero de 2005 al 15 de febrero de 2006, firmado con Tecnipersonal SAS.
- Del 17 de julio de 2006 al 16 de julio de 2007, con Asear Pluriservicios SAS.
- Del 19 de diciembre de 2007 al 18 de diciembre de 2008, con Empleos y Servicios Especiales SAS.
- Del 26 de enero de 2009 al 25 de enero de 2010, con Asear Pluriservicios SAS.
- Del 16 de julio de 2010 al 15 de julio de 2011, con Empleos y Servicios Especiales SAS.
- Del 17 de noviembre de 2011 al 16 de noviembre de 2012, con Asear Pluriservicios SAS.
- Del 10 de diciembre de 2012 al 9 de diciembre de 2013, con Empleos y Servicios Especiales SAS.
- Del 1 de febrero de 2014 al 12 de noviembre de 2014, con Asear Pluriservicios SAS.

- Que Interaseo SA ESP suministraba al demandante las herramientas para la ejecución de sus funciones.

- Que cada contrato suscrito por el demandante le fue debidamente liquidado al momento de su finiquito.

8.- El ordinal 1° del artículo 22 del C. S. T, establece que el contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, **bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.**

Del texto del artículo 23 de la misma obra, se deduce, que para predicar la existencia del contrato de trabajo se requiere la concurrencia de los siguientes elementos, a saber: a) la actividad personal del trabajador,

realizada por sí mismo; b) La continuada dependencia o subordinación del trabajador respecto al empleador y c) un salario.

También el art. 24 ibidem, modificado por el art. 2 de la Ley 50 de 1990, establece la presunción según la cual toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Como esa presunción es legal puede ser desvirtuada por la parte contra quien se opone, que lo es el demandado, y lo hará siempre que llegue a demostrar procesalmente que lo que existió con el demandante fue un contrato independiente.

Además, el art. 53 CN, consagra los principios fundamentales del derecho laboral, entre ellos el de la primacía de la realidad, según el cual, la naturaleza jurídica de un contrato no depende del nombre que le hayan dado las partes sino de las circunstancias que rodearon la prestación de los servicios convenidos. De modo que si de esas circunstancias se llegare a deducir que la actividad fue subordinada se estará en presencia de un típico contrato de trabajo, pero de haber sido de manera independiente se estructurará un contrato de derecho común, el que no genera la obligación de pagar prestaciones sociales al contratado.

8.1.- En el presente asunto, la inconformidad de la pasiva recae en la declaratoria de existencia de varios contratos de trabajo entre Interaseo y el demandante, alegando que se desconoció el material probatorio que da cuenta que no existió tal vinculación laboral, ni la ocurrencia de vicios en el consentimiento.

Así las cosas, corresponde señalar que el art. 71 de la Ley 50 de 1990, define la empresa de servicios temporales como “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.”

Ahora bien, no puede desconocerse que la vinculación a través de EST se continúa desarrollando en los artículos subsiguientes, indicando en su art. 74 ibidem que:

(...) los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Y en el artículo 77, que:

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 prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Así las cosas, en el presente asunto se advierte que el aquí demandante fue contratado por las empresas Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS, Empleos y servicios especiales SAS y Asear Pluriservicios SAS, bajo la figura de trabajador en misión para prestar un servicio en la empresa usuaria, que lo es Interaseo SA ESP, no obstante, de conformidad con las probanzas se advierte que dicha vinculación desconoció los casos en los que la ley permite realizar tal contratación.

En principio, adviértase que la única empresa temporal con la cual se realizó la contratación del demandante fue Coltemp SAS, empero no

cumplía los requisitos para proveer empleados a Interaseo SA, pues no se acreditó que haya actuado en el marco de esas hipótesis previstas por el legislador en el art. 77 de la Ley 50 de 1990, sino para suplir el personal requerido por la empresa usuaria para cumplir el objeto social de manera permanente, puesto que Interaseo no cuenta con planta de personal para barrido manual, pese a ser parte del servicio de aseo que indicó en su objeto social.

Ahora bien, en relación con las empresas restantes, Tecnipersonal SAS, Empleos y servicios especiales SAS y Asear Pluriservicios SAS, se advierte que no se encuentran autorizadas por la ley para cumplir funciones de empresas de servicios temporales, aunado a ello, se constata que cuentan con objeto social enfocado en la prestación del servicio de aseo, al igual que la empresa usuaria.

Así, consta en el plenario que el objeto social, de Interaseo son “(...) todas las actividades relacionadas con la ingeniería sanitaria, civiles en todos sus rasgos, en especial el manejo ecológico de los recursos naturales, ... con el objeto principal de prestar el servicio de aseo, manejo de basuras, relleno sanitario y todas las actividades complementarias y tratamiento de aguas residuales...” en los municipios, Áreas metropolitanas, distritos públicos y privados, fl. 179 y ss.

De otra parte, consta que los objetos sociales de las empresas Tecnipersonal SAS -fls. 309 a 313-, Asear Pluriservicios SAS -fls. 509 a 513-, Empleos y servicios especiales SAS - fls. 379 a 383-, que suscribieron los contratos de trabajo con el actor, dan cuenta de la prestación de servicio de aseo.

De conformidad con las documentales se encuentra demostrado que las empresas Tecnipersonal SAS, Asear Pluriservicios SAS, Empleos y servicios especiales SAS y Coltemp SAS contrataron al demandante por distintos periodos de tiempo para prestar el servicio de “operario de

barrido” a favor de Interaseo SA, bajo la figura “en misión”, tal como se extrae de las contestaciones de demanda, no obstante, vistos los objetos sociales de las aludidas sociedades se constata que no están constituidas como empresas de servicios temporales (EST), si no como sociedades por acciones simplificadas (SAS), por lo que no estaban facultadas para proveer trabajadores en misión a otra empresa, máxime que Interaseo SA no cuenta con planta de personal para realizar las funciones de barrido, tal como lo confeso la representante legal de esta entidad.

Así las cosas, se encuentra acreditado que el demandante cumplió funciones propias del objeto social de Interaseo SA, y que entre las empresas se pactó realmente una tercerización laboral, para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, se limitan a figurar como empleadores que sirven a la empresa principal, lo que la Sala de Casación Laboral ha denominado “intermediación laboral ilegal” (SL467-2019).

Entonces, al haber desarrollado Lucas De La Cruz Mejía Ibañez, funciones de aseo como operario de barrido, y al reconocer las empresas contratantes Empleos y Servicios Especiales SAS, Tecnipersonal SAS, Asear Pluriservicios SAS y Coltemp SAS, que el actor prestó sus servicios en favor de Interaseo SA ESP, y que además cumplía con el objeto social de esta, lo cual se corrobora con el certificado de existencia y representación legal de esta última, no hay duda de que se empleó de manera irregular la tercerización laboral, en el entendido que está prohibido acudir a esta figura para contratar personal a través de un tercero, para cumplir con el objeto social de la empresa a la que le presta el servicio.

Así las cosas, las contratantes Empleos y Servicios Especiales SAS, Tecnipersonal SAS, Asear Pluriservicios SAS y Coltemp SAS, actuaron

como simples intermediarias sin estar autorizadas a ello, aunado a lo anterior, no se puede desconocer que Interaseo confesó en su escrito contestatorio que las empleadoras instalaron en su sede un reloj con el cual los trabajadores, incluido el demandante, marcaban su registro de inicio de labores, fol. 188 y 189, lo que da cuenta que el control y la subordinación era ejercido por la empresa beneficiaria y no por las empresas que fueron utilizadas para la suscripción de los contratos.

Por tanto, las empresas contratantes realizaron simples actos de representación de la verdadera empleadora, que lo fue Interaseo SA, puesto que no hay duda que las labores realizadas por el demandante corresponden al objeto principal de sus negocios, razón por la cual, es acertado declarar que fue ésta y no las empresas intermediarias, la empleadora del demandante.

Y en cuanto a los pagos que realizaban las empresas intermediarias al trabajador, de estos no puede extraerse la existencia de un contrato de trabajo, pues claramente hizo parte de la representación que realizaba a favor de Interaseo, que como ya se dijo fue la que realmente se benefició del servicio prestado por el trabajador, por tanto, se entiende que dichos pagos fueron realizados en representación de la empresa empleadora Interaseo SA.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, es claro que el fundamento que dio lugar a la declaratoria del contrato de trabajo entre el demandante e Interaseo S.A. ESP no hizo referencia a vicios en el consentimiento, sino a la utilización irregular de vinculación laboral a través de Empresas de servicio temporal – EST.

8.2.- Ahora bien, la censura del demandante se centra en que la consecuencia de la simulación del contrato da lugar a declarar la ineficacia del mismo y en su lugar declarar la existencia de un contrato a término indefinido.

A este respecto, conviene precisar que, vistas las pretensiones de la demanda, se constata que lo solicitado fue “la declaración de ineficacia de las cláusulas contractuales contrarias a las normas laborales...”, lo que hace referencia claramente a cláusulas ineficaces en los contratos suscritos por el demandante con las empresas intermediarias, no a vicios en el acto mismo del contrato de trabajo que lo invaliden.

Así las cosas, como lo ahora planteado en sede de apelación, en torno a la ineficacia del acto contractual no hizo parte de las pretensiones de la demanda, no hay lugar a su análisis, como quiera que ello implicaría el desconocimiento del art. 29 Constitucional, esto es, el derecho de defensa que le asiste a la demandada y a las vinculadas como litisconsortes, las que no tuvieron la oportunidad de pronunciarse respecto a lo que aquí pretende la parte actora.

Sumado a lo anterior, en este caso no se logró acreditar la existencia de vicios de consentimiento en la suscripción de los contratos, ni siquiera se planteó la existencia de vicio alguno en el libelo genitor, aunado a ello, el demandante confesó que suscribió contratos en distintos periodos y que todos le fueron debidamente liquidados, así mismo que en los interregnos donde no contó con contrato no prestó sus servicios, lo que sumado a las documentales evidencia también que las interrupciones que existieron entre uno y otro contrato de trabajo del actor superaron los 30 días, por lo que no es posible admitir su hipótesis de fraccionamiento del contrato.

8.3.- Ahora bien, alega el demandante en la alzada que, al estar probada la mala fe deben ser resarcidos sus derechos, no obstante, de conformidad con las probanzas no se avistan derechos laborales pendientes por cancelar, puesto que las documentales dan cuenta de que las empresas intermediarias cancelaron todas las acreencias laborales a que tenía derecho el trabajador durante los interregnos en

que prestó sus servicios, por tanto, no se advierte derecho alguno que deba ser resarcido por el empleador, de ahí que no se imponga condena económica alguna.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 15 de marzo de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar los recursos de apelación promovidos por el demandante y la demandada, se condenará en costas por un valor de un (1) SMLMV a cada una, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

### **DECISIÓN**

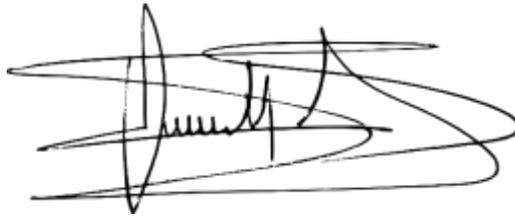
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR el auto proferido el 28 de febrero de 2017, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de marzo de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

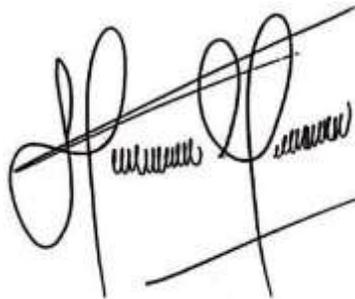
Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado Ponente



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado