

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, dieciocho (18) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: WILLIAM DURAN SOLANO
Demandado: DPA COLOMBIA LTDA Y SERVICIOS Y ASESORIAS LITORAL LTDA.
Radicación: 20001 31 05 002 2013 00382 01.
Decisión: REVOCA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar el 5 de mayo del 2015.

I. ANTECEDENTES

William Duran Solano, promovió demanda ordinaria laboral a través de apoderado judicial contra Dairy Partners Américas Manufacturing Colombia Ltda. (en adelante DPA Ltda) como demandada principal y en solidaridad contra la Empresa de Servicios Temporales Servicios y Asesorías del Litoral Ltda - , para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la primera, del mismo modo la ineficacia del contrato de trabajo celebrado con la temporal, también solicitó que se declare beneficiario de la convención colectiva de trabajo celebrado entre la empresa DPA Ltda y los sindicatos, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas en Colombia “SINALTRAINBEC”, Sindicato de Trabajadores de Dpa “Sintradpa” y Unión de Trabajadores de DPA “Utradpa”.

En consecuencia, de lo anterior, pretende que se condene a las demandadas a pagarle los beneficios convencionales tales como auxilios educativos, prima adicional de vacaciones, prima extralegal de junio, prima extralegal de navidad, auxilios de libre destinación, bonificaciones por firma de convenciones colectivas de trabajo, auxilio de la recuperación de la productividad y bono de libre destinación, mas las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que DPA Ltda celebró un contrato de intermediación laboral con la E.S.T Servicios y Asesorías Litoral Ltda, cuyo objeto fue el suministro de trabajadores en misión

Señaló que prestó sus servicios como trabajador en misión en la empresa DPA Ltda, a través de la E.S.T Servicios y Asesorías Litoral Ltda con quien celebró un contrato de trabajo el 24 de octubre de 2005.

Contó que fue afiliado al fondo de pensiones de Porvenir y a la seguridad social en salud de Coomeva por parte de la E.S.T, en octubre y noviembre del 2005 respectivamente, además señaló que al fondo de pensiones solo le cancelaron 7 días del mes de octubre.

Indicó que el 24 de octubre de 2005 empezó a prestar sus servicios de forma continua y permanente como trabajador en misión en la empresa DPA Ltda, desempeñando el cargo de “*Ayudante de Pulverización*” y devengando un salario básico de \$578.571, además que hasta la fecha aún se encuentra vinculado mediante a modalidad de ese contrato.

Manifestó que celebró un contrato de trabajo con la E.S.T., el 24 de enero de 2009, bajo la modalidad obra o labor determinada, para prestar sus servicios en la empresa DPA Ltda, en el cargo de “*Auxiliar de Fabricación*”

Argumentó que la E.S.T Servicios y Asesorías del Litoral Ltda y la empresa Dpa Ltda, violaron las prohibiciones de la ley 50 de 1990 y las reglamentaciones que rigen las empresas de servicios temporales, en

razón a que infringió la temporalidad debido que lo contrataron por más de seis (6) meses y la prórroga del mismo, lo que tiene como consecuencia jurídica la vinculación directa con la empresa DPA Ltda.

Arguyó que por medio de esa vinculación tiene derecho a los beneficios convencionales celebrados entre la empresa DPA Ltda y los sindicatos, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas en Colombia "SINALTRAINBEC", Sindicato de Trabajadores de DPA "SINTRADPA" y Unión de Trabajadores de DPA "UTRADPA", con vigencias de 2010-2012 y enero de 2013 a 31 de diciembre de 2015

Precisó que DPA Ltda, le adeuda los beneficios convencionales tales como auxilios educativos, prima adicional de vacaciones, prima extralegal de junio, prima extralegal de navidad, auxilios de libre destinación, bonificaciones por firma de convenciones colectivas de trabajo, auxilio de la recuperación de la productividad y bono de libre destinación.

Por último, relató que las convenciones colectivas celebradas entre la empresa DPA Ltda y los sindicatos, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas en Colombia "SINALTRAINBEC", Sindicato de Trabajadores de DPA "SINTRADPA" y Unión de Trabajadores de DPA "UTRADPA" exceden más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

Al contestar, la demandada **DPA Ltda**, se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda, aceptó la celebración del contrato de intermediación laboral para el suministro de personal en misión con la empresa de servicios temporales Servicios y Asesorías del Litoral Ltda, asimismo indicó que es cierto que el actor empezó a laborar como trabajador en misión el día 24 de octubre de 2005, desempeñando el cargo de "Ayudante de Pulverización", negó unos hechos y señaló no constarle otros.

Como fundamento de su defensa expuso que suscribió un contrato mercantil con la empresa Servicios y Asesorías del Litoral LTDA, para el suministro de personal en misión, debido a la necesidad de personal por incremento de la producción, incremento de ventas y el reemplazo de personal en vacaciones.

En su defensa esa demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*inexistencia de intermediación laboral*”, “*deducción de los pagos recibidos por S y A*” y “*prescripción*”.

Por su parte la demandada en solidaridad **Servicios y Asesorías Del Litoral Ltda**, aceptó la celebración del contrato de trabajo con el actor el 24 de enero de 2009, bajo la modalidad de obra o labor determinada, para ocupar el cargo de “Auxiliar de Fabricación”, negó los hechos restantes, se opuso a las pretensiones de la demanda, exponiendo que es una empresa de servicios temporales, y que en cumplimiento de la ley y en desarrollo de su objeto social celebró varios contratos para el suministro de trabajadores en misión con la empresa DPA LTDA, y con el trabajador suscribió varios contratos, los cuales liquidó en debida forma y dentro de la temporalidad dispuesta en la ley 50 de 1990.

Propuso en su defensa las excepciones de “*falta de causa para pedir*”, “*buena fe*”, “*pago*”, “*compensación*” y “*Prescripción*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar mediante sentencia del 5 de mayo de 2015, resolvió:

“PRIMERO: *No declara la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y Dpa Colombia Ltda. En consecuencia, no declarar solidariamente responsable a Servicios y Asesorías Litoral Ltda. por las pretensiones de la demanda conforme la parte motiva.*

SEGUNDO: *Las excepciones quedan resueltas en la sentencia, conforme la parte motiva.*

TERCERO: *Costas a cargo del demandante, se fijan agencias en derecho a favor de las demandadas y contra del demandante la suma de 6644.350 que corresponden a un SMLMV.*

CUARTO: *Si esta sentencia no es apelada, se ordena su consulta ante el Superior.”*

El *a quo* concluyó que ninguno de los contratos allegados en el expediente superó el término máximo de la temporalidad de un año, que señala el art 77 de la ley 50 de 1990, del mismo modo arguyó que esos contratos dejan entre ver que la ejecución de estos se dieron de forma discontinua e interrumpidas lo que hace improcedente la declaratoria de existencia de contrato de trabajo que se pretende frente a DPA Ltda y de contera la absolución por la totalidad de las pretensiones de la demanda.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE LA CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

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

IV. CONSIDERACIONES

De acuerdo a los antecedentes antes planteados, corresponde a esta Sala determinar si **i)** – Entre William Duran Solano y la sociedad DPA Ltda, existe un contrato de trabajo desde el 24 de octubre de 2005. En caso positivo, **ii)** - verificar si el demandante tiene derecho a los beneficios extra legales pactados entre DPA Ltda y las organizaciones sindicales, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas en

Colombia “SINALTRAINBEC”, Sindicato de Trabajadores de DPA “SINTRADPA” y Unión de Trabajadores de DPA “UTRADPA”. o **iii**) - Si prosperan las excepciones de mérito propuestas por las empresas demandadas.

1. Del vínculo laboral

Para abordar el punto, se advierte que el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, señala que para que se estructure la existencia de un contrato de trabajo 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 decantado 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 jurídica o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019).

Paralelamente, 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.” Asimismo, el artículo 73 *ibidem* 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 6 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, **por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.**”*

Disposición que se acompaña con lo dispuesto el artículo 6° 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 SL 467 de 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**¹».

Por estas razones, las empresas usuarias **no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos**

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

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.”

Entonces la intermediación laboral es una figura jurídica legítima 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 deslaborarlos 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”*. (CSJ SL 467 de 2019).

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

Descendido al caso bajo estudio se tiene que por medio de la prueba documental visible a folio 512 del expediente, está plenamente demostrado que la empresa Servicios y Asesoría Del Litoral Ltda. (E.S.T) y la sociedad Dairy Partiners Americas Manufacturing Colombia Ltda. (USUARIO), suscribieron un contrato de colaboración cuyo objeto era: *“La EST, se obliga a colaborar con el USUARIO – DPA LTDA, en la prestación del servicio “incremento de la producción y transporte”, de acuerdo a lo establecido en el artículo 77 de la ley 50 de 1990 y el artículo 2 del decreto 1707 de 1991, a través de trabajadores en misión, el servicio objeto de este contrato será prestado por la EST, a través de un número de trabajadores acorde con el volumen de trabajo a desarrollar, el cual será convenido entre las partes”*.

Además, a folio 506 se acreditó que la sociedad Servicios y Asesorías del Litoral Ltda, se encuentra autorizada por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, para ejercer como una Empresa de Servicios Temporales EST.

Entonces, al ser Servicios y Asesorías Del Litoral Ltda. una EST, la que por definición del artículo 74 de la ley 50 de 1990, es 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.

De lo anterior se advierte que el personal contratado a de ser temporal, y la contratación es por máximo de 12 meses, lo que descarta tener trabajadores fijos o de planta por intermedio de una o varias empresas de servicios temporales, de llegar a suceder, eso traería una consecuencia jurídica adversa a la empresa beneficiada con los servicios.

En el presente asunto, se tiene que con ocasión a ese contrato comercial suscrito entre DPA Ltda como empresa usuaria y Servicios y Asesorías Del Litoral Ltda E.S.T., como intermediaria legalmente constituida, el demandante William Duran Solano, suscribió contratos de obra o labor con la E.S.T, para prestar sus servicios como trabajador en misión el DPA Ltda, en los siguientes así:

N° de contrato	Folios	fecha inicial	fecha final	días laborados	Cargo	Días transcurridos entre cada contrato
1	517 - 519	24 de octubre de 2005	15 de noviembre de 2005	22	Servicios Generales	
2	520 - 523	7 de diciembre de 2005	5 de septiembre de 2006	267	Servicios Generales	21
3	933 - 934	19 de noviembre de 2006	17 de diciembre de 2006	28	-	73
4	935	26 de diciembre de 2006	4 de abril de 2007	99	-	8
5	940 - 941	23 de abril de 2007	29 de agosto de 2007	126	auxiliar de fabricación	18
6	529 - 530	17 de septiembre de 2007	13 de enero de 2008	177	auxiliar de fabricación	14

7	533 - 534	28 de enero de 2008	7 de julio de 2008	160	auxiliar de fabricación	14
8	537 - 538	22 de julio de 2008	11 de enero de 2009	170	auxiliar de producción	12
9	541 - 542	24 de enero de 2009	30 de marzo de 2009	67	auxiliar de fabricación	7
10	936	08 de abril de 2009	15 de mayo de 2009	38	-	15
11	545 - 546	2 de junio de 2009	7 de junio de 2009	6	auxiliar de fabricación	4
12	549 - 550	12 de junio de 2009	22 de junio de 2009	11	auxiliar de fabricación	10
13	553 - 554	3 de julio de 2009	11 de julio de 2009	9	auxiliar de fabricación	8
14	558 - 559	20 de julio de 2009	13 de noviembre de 2009	114	auxiliar de fabricación	4
15	563 - 564	18 de noviembre de 2009	14 de enero de 2010	57	auxiliar de fabricación	16
16	567 - 568	02 de febrero de 2010	07 de febrero de 2010	6	auxiliar de fabricación	3
17	571 - 572	11 de febrero de 2010	15 de febrero de 2010	5	auxiliar de fabricación	1
18	937	17 de febrero de 2010	17 de febrero de 2010	1	-	1
19	939	19 de abril de 2010	05 de septiembre de 2010	137	-	14
20	577	20 de septiembre de 2010	22 de enero de 2011	123	auxiliar de fabricación	11
21	581 - 582	04 de febrero de 2011	25 de marzo de 2011	52	auxiliar de fabricación	23
22	585	19 de abril de 2011	Vigente		ayudante de pulverización	23

En virtud de esos contratos se evidencia que el hoy demandante prestó sus servicios a DPA Colombia Ltda, como trabajador en misión, cumpliendo labores de servicios generales, auxiliar de producción y ayudante de pulverización, cuyo justificante se plasmaron por DPA Ltda en las “REQUISICIÓN DE PERSONAL” allegadas a folios 598 a 242, así:

- 20 de octubre de 2005. Justificación “Aseo Fabrica” (f°598)
- 7 de diciembre de 2005, Justificación “llenado bolsas” (f° 600)
- 26 de diciembre de 2006. Justificación “alto stok de leche que amerita envase las 42 horas” (f°602)
- 13 de septiembre de 2007. Justificación “ayudantes en área de pulverización” (f° 604)
- 22 de enero de 2008. Justificación “ayudantes en las áreas de condensación y pulverización” (f° 607)
- 21 de julio de 2008. Justificación “ayudante en el área de pulverización” (f° 670).
- 01 de junio de 2009. Justificación “desocupar sala de lotes de bolsas de R/Cion y consumo animal” (f° 618).

- 11 de agosto de 2009. Justificación “*labores específicas del área*” (f° 621).
- 02 de julio de 2009. Justificación “*labores específicas del área*” (f° 623).
- 17 de julio de 2009. Justificación “*per y novedades del personal del área*” (626).
- 20 de noviembre de 2009. Justificación “*novedades personales del área programa entrenamiento regular y descansos*” (629).
- 02 de febrero de 2010. Justificación “*aseo húmedo egron I*” (f° 631).
- 16 de abril de 2010. Justificación “*reinicio proceso líneas de fabricación*” (f° 635).
- 15 de septiembre de 2010. Justificación “*per, renovación personal temporal*” (f° 637).
- 15 de abril de 2011. Justificación “*vacaciones de Edwin Carrillo, Luis Castilla, Jairo Gutiérrez, Darwin Duran*” (f° 642).

De las documentales referidas, queda suficientemente acreditado que la vinculación del demandante a DPA Ltda, a través de la empresa de servicios temporales Servicios y Asesorías del Litoral Ltda, obedeció a diferentes situaciones operacionales, que no encuadran en los eventos excepcionales contemplados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pues solo en las “*requisición*” del 15 de abril de 2011, se justificó su vinculación para reemplazar personal en vacaciones, sin embargo en los restantes no se probó que su ingreso fuera para atender incrementos en la producción y aun de haberse acreditado, se comprueba que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio del trabajador, pues las interrupciones que hubo entre cada contrato fueron de corta duración, y no cabe duda que la intención de las partes era la de mantener vigente el vínculo laboral. Así se aprecia en las documentales visibles en el expediente a folios 517, 519, 520, 523, 529, 530, 537, 538, 541, 542, 545, 546, 549, 550, 553, 554, 558, 559, 563, 564, 567, 568, 571, 572, 581, 582, 582, 935, 936, 937 y 939, en las que reposan los contratos de trabajo que celebró el demandante y sus respectivas liquidaciones, las que reflejan que entre el contrato

con vigencia 24 de octubre de 2005 al 15 de noviembre de 2005 (servicios generales) al pactado para el periodo 7 de diciembre de 2006 (servicios generales), solo transcurrieron 21 días, y no se demostró por parte de la encartada una justificación de las contempladas en el artículo 77 de la ley 50 de 1990, pues en las “*requisiciones*”, allegadas a folios 598 y 600, se probó que la vinculación del trabajador se justificó en la necesidad de “*aseo fabricación*” y “*llenado de bolsas*”.

Entonces, al haber el trabajador en ambos contratos, desempeñando el mismo cargo -**servicios generales**- para la empresa, y la interrupción entre cada uno fue inferior al mes, necesariamente conlleva a que se declare la existencia del contrato de trabajo entre el 24 de octubre de 2005 al 5 de septiembre de 2006, pues se *itera* que la vinculación del empelado no obedeció a una de las eventualidades dispuestas por la norma sustantiva para contratarlo a través de una EST.

En este punto se hace necesario traer a colación que, sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL981-2019, explicó:

*[...] En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, **resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales**, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece”. (negrilla y subrayado por la Sala).*

En ese mismo sentido, evidencia esta colegiatura que entre el 19 de noviembre de 2006 al 25 de marzo de 2011, el hoy demandante prestó sus servicios personales en favor de DPA Ltda, desempeñando siempre en ese interregno el cargo de “**auxiliar de fabricación**”; eso a través de 19 contratos de obra suscritos con la EST demandada, cuyas interrupciones varían entre un mínimo de 1 día a un máximo de 23 días, develándose con eso, la intención de las partes de continuar con la relación laboral por un lapso poco superior a los 4 años, superando así el término de 12 meses autorizado por el artículo 77 de la ley 50 de

1990, para emplear a trabajadores temporales, lo que aparece como consecuencia jurídica inmediata la declaratoria de existencia de otro contrato de trabajo por ese periodo, pues conforme a la actual jurisprudencia² *“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”*.

No debe perderse de vista que, la vinculación a través de empresas de **servicios temporales** tiene por finalidad, prestar servicios transitorios para la usuaria, sean o no del giro ordinario de ésta, pero **siempre por razones excepcionales**, por lo que no es dable mantener la contratación a través de EST cuando la actividad desarrollada por el trabajador en misión constituya en verdad una **necesidad permanente** en la empresa usuaria, como ocurre cuando no se atienden las causales previstas en la norma citada o se supera el término temporal máximo allí previsto

Ahora, si bien a folio 585 se suscribió un contrato de trabajo, entre el actor y la temporal, para prestar sus servicios como **“ayudante de pulverización”** en DPA Ltda; respecto de este no se declarará la existencia de un contrato de trabajo con esta última, pues el mismo se pactó para remplazar a un personal que entraría a disfrutar de unas vacaciones tal y como se comprueba con la documental de folio 642, situación que habilita a la usuaria a contratar personal en misión, además que no se puede declarar la unicidad contractual debido a que su objeto es disímil al contrato inmediatamente anterior.

En tales condiciones, esta Sala revocará la sentencia confutada para en su lugar en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, declarar la existencia de 2 contratos de trabajo el primero entre el 24 de octubre de 2005 al 5 de septiembre de 2006 y el segundo entre el 19 de noviembre de 2006 al 25 de marzo de 2011,

² SL3520-2018 reiterada en la SL 467 de 2019.

contratos que fueron liquidados conforme a las pruebas documentales referidas con anterioridad.

2. De los Beneficios convencionales.

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que la *“convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”*.

En cuanto a la aplicación de la convención colectiva de trabajo, el artículo 470 *ibidem*, establece que las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, **solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato**. Mientras que el artículo siguiente de ese estatuto (artículo 471 del CST), indica que cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato **cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa**, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

Entonces, de las normas sustantivas referidas para la Sala queda claro que si un trabajador pretende el pago de beneficios convencionales conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, tiene la carga de acreditar que es beneficiario de dichas convenciones colectivas, esto es demostrar el acto individual de la afiliación a la organización sindical suscriptora de la convención colectiva de trabajo (artículo 470 del CST), o probar que esa organización sindical sea mayoritaria para ser beneficiaria

por extensión de los beneficios convencionales pretendidos tal y como los dispone el artículo 471 del CST, así lo tiene decantado la Jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia como la SL3072-2022, que en lo pertinente dijo:

*“Para resolver este punto, basta indicar que no es posible emitir una condena al respecto, dado que, de conformidad con el numeral 1° del artículo 471 del CST, **los beneficios convencionales son aplicables a la totalidad de trabajadores sindicalizados o no, siempre que la organización sindical sea mayoritaria, situación que en el presente no se aplica.***

*Con la misma orientación, menos aún obra **prueba en el expediente de afiliación** alguna por parte del trabajador a la organización sindical o **descuesto alguno por concepto de cuotas sindicales con destino a dicho sindicato**”.*

En el caso bajo examen, la parte actora afirma en el libelo genitor que *“tiene derecho a todos los beneficios convencionales celebrados entre la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA “DPA COLOMBIA LTDA” y los sindicatos SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS EN COLOMBIA “SINTRAINBEC”, SINDICATO DE TRABAJADORES DE DPA “SINTRADPA” y UNION DE TRABAJADORES DE DPA “UTRADPA”, con vigencia 2010-2012 y enero de 2013 a 31 de diciembre de 2015”*. Asimismo, entre folios 34 a 128, allegó copia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre las organizaciones sindicales SINALTRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA con la sociedad DPA COLOMBIA LTDA para la vigencia enero de 2010 a diciembre de 2012; convención que, en su artículo segundo, se dispuso que:

“La presente convención colectiva de trabajo se aplicará a todos los trabajadores que se encuentren afiliados o que en el futuro de afilien o adhieran a las organizaciones sindicales ULTRADPA, SINTRADPA y SINALTRAINBEC, con el alcance y bajo las condiciones que establecen los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo”.

No obstante, a lo anterior no se evidencia en el dossier prueba alguna con la suficiencia de acreditar que William Duran Solano,

estuviera afiliado a esas organizaciones sindicales, pues conforme a lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y ss, ninguna prueba allegó para acreditar el supuesto de hecho relatado en el escrito de demanda.

Bajo ese horizonte no le queda de otra a la Sala que absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda dirigidas a obtener el pago de los beneficios convencionales contenidos en la convención colectiva de trabajo suscrita entre SINALTRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA con la sociedad DPA COLOMBIA LTDA para la vigencia enero de 2010 a diciembre de 2012, eso al no demostrar tampoco que conforme al artículo 471 del CST, esas organizaciones sindicales agrupara más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, para de esa manera ser beneficiario por extensión de la convención colectiva allegada, pues si bien entre folios 168 a 388, la encartada allegó documentos donde constan los descuentos sindicales realizados a los trabajadores, no se tiene certeza del número total de empleados de DPA Ltda, para de esa manera establecer si alguno de esos sindicatos agrupan mas de la tercera parte del total de los trabajadores.

En cuanto a las excepciones, dadas las resultas del proceso al no imponerse condenas en contra de las demandadas se declarará probada la excepción de inexistencia de la obligación y no probada las de pago, compensación y prescripción, esto al no imponerse el pago de emolumento laboral alguno en favor del promotor del debate.

Por todo lo dicho, se revocará la sentencia consultada y se condenará a las demandadas a pagar las costas por ambas instancias.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-

LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero: Revocar en su integridad la sentencia proferida el 5 de mayo del 2015, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

Segundo: Declarar que entre William Duran Solano y la sociedad Dairy Partners Américas Manufacturing Colombia Ltda – DPA COLOMBIA LTDA-, existieron dos contratos de trabajo, el primero entre el 24 de octubre de 2005 al 5 de septiembre de 2006 y el segundo entre el 19 de noviembre de 2006 al 25 de marzo de 2011, conforme a las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

Tercero: Declárense probada la excepción de inexistencia de la obligación y no probadas las restantes.

Cuarto: Absolver a las demandadas por las restantes pretensiones de la demanda.

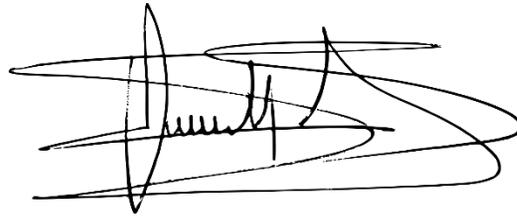
Quinto: Condenar a las demandadas a pagar las costas por ambas instancias, fijese por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV, por cada una. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado