

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, veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JAIME PULIDO CABALLERO
Demandado: SERVICIOS TEMPORALES DE COLOMBIA SAS Y OTRO
Radicación: 200013105 001 2018 00095 01.
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 15 de marzo de 2021.

I.- ANTECEDENTES

Jaime Pulido Caballero a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra Servicios Temporales de Colombia SAS, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo que inició el 16 de febrero de 2015 y terminó el 31 de diciembre del mismo año. En consecuencia, se condene al pago de los salarios correspondiente a los meses de junio y diciembre de 2015, así como al pago de prestaciones sociales, vacaciones, dotación causadas en vigencia de toda la relación laboral, indemnización moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales y por la no consignación de las cesantías a un fondo, así como a las costas procesales.

También solicitó que se declare al Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar, solidariamente responsable por las posibles condenas que se impongan.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 16 de febrero de 2015, fue contratado por la empresa de servicios temporales Servitemporales de

Colombia Ltda -SERCOMB”, para trabajar en misión en el Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar, como “SUPERVISOR”, para cumplir con su objeto social.

Contó que el último salario devengado lo fue en la suma de \$900.000 y fue despedido el 31 de diciembre de 2015, sin cancelarle lo correspondiente a prestaciones sociales, vacaciones, salarios de noviembre y diciembre de 2015.

Refirió que la demandada nunca le consignó las cesantías a un fondo, ni le entregó la dotación correspondiente al periodo laborado.

Al no ser posible la notificación personal de las demandadas, mediante auto del 12 de febrero de 2019, se les designó curador *ad litem*, quien contestó la demanda indicando no constarle los hechos de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito la de prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 15 de marzo de 2021, resolvió:

“PRIMERO. Declarar que entre JAIME DE JESUS PULIDO CABALLERO, en su condición de trabajador y SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA “SERCOMB” en calidad de empleador existió contrato de trabajo.

SEGUNDO: Absolver a SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA “SERCOMB” y al CENTRO DE DESARROLLO TECNOLÓGICO DEL CESAR, de las pretensiones de la demanda presentada por Jaime pulido caballero, por las razones expresadas anteriormente.

TERCERO: Sin costas en esta instancia”

En sustento de la decisión, adujo que con las pruebas documentales se constató que entre Jaime Pulido Caballero y Servicios Temporales de Colombia SAS, existió un contrato de trabajo, cuyo extremo inicial lo fue el 16 de febrero de 2015, pero que no se demostró el extremo final de dicho contrato de trabajo, carga probatoria que tenía el actor, al haber sido la demandada representada por curador *ad litem*, por lo que la absolvió por la totalidad de las pretensiones de condena incoadas en su contra.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE 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 trabajador, 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 conformidad con los antecedentes planteados corresponde a la Sala determinar si se dan los presupuestos facticos, legales y probatorios para declarar la existencia del contrato de trabajo que se persigue con el libelo genitor; en caso positivo, condenar a la parte demandada al pago de las pretensiones de condena imploradas en la demanda.

1. Del contrato de trabajo y del extremo final del mismo.

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 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, SL3345 de 2021).

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 paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los *indicios* consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la citada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los *indicios* o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a)** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020).
- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).
- e)** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015).
- f)** Cierta continuidad del trabajo (SL981-2019).
- g)** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019).
- h)** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020).
- i)** El suministro de herramientas y materiales (SL981-2019).
- j)** El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020).
- k)** El desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l)** La terminación libre del contrato (SL6621-2017).
- m)** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020).

Finalmente, en la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.

En cuanto a los extremos temporales dentro de un vínculo laboral determinan el inicio y la finalización de la relación laboral, por lo que corresponde al trabajador, además de demostrar la prestación personal del

servicio, acreditar esos dos linderos, tal como ha sido reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹

Aquí conviene recordar lo adoctrinado por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, cuando advierte que la falta de exactitud de los extremos de la relación laboral no es óbice para el reconocimiento contractual, cuando al menos se conoce el mes o el año en que se ejecutó la labor. En esos eventos, para determinar el extremo inicial se debe tener en cuenta el último día del respectivo mes o año y para el extremo final, el primer día del mes, según corresponda². Sobre tal tópico, referenció que³:

*“La jurisprudencia adoctrinada de esa Sala ha fijado el criterio según el cual, **en estos casos, en que no se conocen con exactitud los extremos temporales, se podrían dar por establecidos en forma aproximada, cuando se tenga seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular los derechos laborales o sociales** que le correspondan al trabajador demandante.*

*(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual **cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.** (...).*

*En tales condiciones, **si se trata de la fecha de ingreso, teniendo únicamente como información el año, se podría dar por probado como data de iniciación de laborales el último día del último mes del año, pues se tendría la convicción que por lo menos ese día lo trabajó. Empero frente al extremo final, siguiendo las mismas directrices, sería el primer día del primer mes, pues por lo menos un día de esa anualidad pudo haberlo laborado**”. (Negrilla y Subrayado por la Sala).*

En el caso bajo estudio, el actor para acreditar la existencia del contrato de trabajo, aportó al plenario copia del “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA”, suscrito el **16 de febrero de 2015** entre Jaime Pulido Caballero y la representante legal de la sociedad SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA, “para la prestación de

¹ ver, entre otras, la sentencia del 4 de noviembre de 2015, SL 16110-2015.

² Regla jurisprudencial expresada, entre otras, en la sentencia CSJ SL del 6 marzo de 2012, Rad. 42167.

³ SL-905-2013 Radicado No. 37865.

servicios de colaboración con el desarrollo de las actividades en la sede Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar (CDT -CESAR)”.

Asimismo, se aportó una constancia suscrita por el contador del “**CDT Ganadero - Centro de Desarrollo Tecnológico**”, en el que hace constar:

“Que el señor JAIME DE JESUS PULIDO CABALLERO, laboró en esta institución con un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 21 de noviembre de 2013 hasta el 15 de agosto de 2014 como supervisor.

Del 15 de agosto de 2014, hasta el 15 de febrero de 2015 laboró bajo la modalidad de trabajador en misión, suministrado por “Humanos Sirviendo” y del 15 de febrero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 laboró bajo la modalidad de trabajador en misión suministrado por “Servitemporales de Colombia””.

De esas pruebas, queda en evidencia que en efecto el 16 de febrero de 2015, el demandante y la sociedad Servitemporales de Colombia Ltda - SERCOMB-, suscribieron un contrato de trabajo bajo la modalidad de la obra o labor contratada para que aquel prestara sus servicios como trabajador en misión en las instalaciones del Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar (CDT-Cesar), sin embargo no obra prueba alguna con la suficiencia de acreditar la ejecución de ese contrato y mucho menos del extremo final del mismo, pues la certificación aportada conforme al artículo 244 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y ss, no le es oponible a SERCOMB, como quiera que no fue suscrita por ella, sino por una persona jurídica que no hace parte del proceso, pues las convocadas a este juicio lo son “**Servitemporales de Colombia Ltda - SERCOMB**” demandada principalmente y el “**Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar -CDT CESAR**” demandada en solidaridad; no así el “**CDT Ganadero – Centro de Desarrollo Tecnológico**”, quien expide la certificación aludida.

Ante esa orfandad probatoria, no le queda otro camino a la Sala, sino la de confirmar la decisión consultada, máxime si se tiene en cuenta que conforme a lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, es el demandante quien tiene la carga de aportar los elementos de juicio suficientes que acrediten los supuestos facticos relatados en la demanda, que en este caso lo es la ejecución del contrato de trabajo y el extremo final del mismo, pues los derechos laboral surgen de la prestación efectiva del servicio.

No está por demás, resaltar que aún en el evento de reconocerse los derechos laborales deprecados en la demanda, los mismos se encuentran afectados por el fenómeno prescriptivo de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPT y ss, toda vez que el actor manifiesta que el contrato de trabajo terminó el 31 de diciembre de 2015 *-hecho que se itera no se acreditó-*, la demanda se presentó el 6 de abril de 2018 (*f°35 archivo 2018-00095.pdf*), la admisión de la demanda se publicó en estado del 31 de mayo de 2018 (*f° 52 archivo 2018-00095.pdf*), y las demandadas se notificaron a través de curador *ad litem* el 5 de julio de 2019 (*f° 60 archivo 2018-00095.pdf*), es decir luego del año de haberse publicado el auto admisorio de la demanda, por lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 94 del CGP, el termino prescriptivo solo se interrumpió con el acto de la notificación (5 de julio de 2019), fecha para la cual ya habían prescritos todos los derechos reclamados por el actor.

Sin costas en la consulta ante su no causación.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°1 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 15 de marzo de 2021, conforme a las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en la consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente

(Con ausencia justificada)

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER MOREÑA BETANCOURTH

Magistrado