

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 23 de febrero de 2021, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del presente proceso.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Francisco Manuel Mendoza Martínez, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a la empresa Interaseo SA ESP, para que se declare *i)* la existencia de un contrato verbal a término indefinido con Interaseo SA ESP, desde el 16 de septiembre de 2009 hasta el 3 de septiembre de 2014, en el cargo de Operador de Barrido Manual (Escobita); *ii)* la ineficacia de las cláusulas contractuales contrarias a la normatividad vigente; *iii)* que la *terminación individualizada de los contratos laborales objeto de la presente litis se dio por decisión unilateral y sin causa justificada por parte de Interaseo SA* y *iv)* que la demandada no acreditó el pago de las cotizaciones al SGSSI en los 3 meses anteriores a la terminación del contrato.

En consecuencia, se condene a Interaseo SA ESP al pago de: salarios de cada día transcurrido entre la fecha de suspensión de la relación y la nueva vinculación contractual, auxilios de transporte, prestaciones sociales, trabajo suplementario, dominicales y festivos, subsidio familiar, los

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

perjuicios materiales, la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 de CST y la sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, lo ultra y extra petita y las costas.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relató el demandante que fue contratado desde el 16 de septiembre de 2009, a través de varias empresas, para prestar en Interaseo SA ESP labores propias del giro ordinario de sus negocios, concretamente como Operario de Barrido Manual (Escobita), correspondiéndole realizar barridos manuales en las diferentes vías urbanas del municipio de Valledupar, así como la recolección, transporte y evacuación de desechos urbanos, según programación y supervisión de la demandada.

Refirió que Interaseo no cuenta con planta de personal para prestar esos servicios a su cargo, sino que, con ese propósito, suscribió convenios comerciales con las empresas Coltemp Ltda, Asear Pluriservicios SA, Tecnipersonal SA, Asear Colbi Ltda y Empleos SA, las que se turnaban cada año en la vinculación de los trabajadores remitidos en misión a la demandada, a través de contratos por obra o labor contratada o a término fijo inferiores a un año.

Sostuvo que realizó su labor exclusivamente en favor de Interaseo, con los elementos e implementos de propiedad de la empresa, los que guardaba en las instalaciones de la misma, después de cumplida su labor, todo ello bajo la supervisión de los empleados de la pasiva. Agregó que, al finalizar un periodo determinado, generalmente de un año, al trabajador le terminaban su contrato de trabajo, argumentando la terminación de la labor u obra contratada.

Que el 3 de septiembre de 2014, Interaseo dio por terminado el contrato laboral, al dejar de contratarlo directamente o por interpuestas personas.

Finalmente, expuso que, a la fecha de presentación de la demanda, el empleador todavía no había informado al ex trabajador el estado de cuenta de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, correspondiente a los tres últimos meses trabajados.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

3. ACTUACIÓN PROCESAL

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 19 de agosto de 2015 y, una vez enterada **Interaseo** de ese proveído, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, manifestó que su objeto social consistía en la ejecución de actividades relacionadas con la ingeniería sanitaria y civil, y que le era permitido contratar con terceros el suministro de trabajadores que coadyuvaran en el cumplimiento del mismo.

Refirió que, con las empresas de servicios temporales y empresas de outsourcing señaladas por el demandante solo realizó convenios de cooperación comercial, pero en ningún momento se valieron de esta figura para desdibujar las relaciones laborales, u omitir el pago de los beneficios prestacionales que emanan de estas. Aseguró que no existió constreñimiento alguno al momento de la terminación del nexo contractual, luego no fue forzada, como se quiso dar a entender el libelo genitor.

Aclaró que, en vigencia de los vínculos comerciales suscritos con otras sociedades, podían emitir algunas condiciones de ejecución del servicio, *verbi gratia*, los turnos referidos en la demanda; indicó que los restantes no le constaban, no eran hechos o no eran ciertos.

En desarrollo de su oposición, invocó las excepciones de mérito que denominó «*Transacción o cosa juzgada*», «*Enriquecimiento sin causa contrario al instituto resarcitorio*», «*Falta de legitimación en la causa por pasiva*», «*Ilegalidad de coexistencia de contratos laborales, con la intención de causar confusión y generar un doble pago*»; «*Cobro de lo no debido*», «*Pago*», «*Compensación*», «*Indeterminación de los daños*», «*Prescripción*» y «*Buena fe*».

Por auto del 22 de septiembre de 2016, el *a quo* integró al proceso a las empresas Asear Pluriservicios SAS, Coltemp SAS, Tecnipersonal SAS, Empleos y Servicios Espéciales SAS en calidad de *litisconsortes* necesarios (f.º 313), todas las empresas se opusieron a las pretensiones de la demanda, en cuanto a los hechos dijeron que «*[...] no interviene, ni participa [...]*» en la situación fáctica planteada, por lo que señalaron que no le constaban o no era cierta la existencia de los mismos. (f.º 342 a 369, 390 a 413, 414 a 454, 455 a 484 y 485 a 525).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

Precisaron que el actor prestó sus servicios a cada una en lapsos de tiempo distantes uno del otro, por lo que esta prestación no fue continua. Agregaron que celebraron convenios de cooperación comercial con Interaseo y que cada uno de los contratos se ejecutó en legal forma, cancelando todas las obligaciones laborales del demandante en los periodos correspondientes.

Plantearon las excepciones de fondo de: falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de un único contrato laboral, ausencia de incumplimiento de las obligaciones laborales, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, ausencia de título y causa en las pretensiones de la demanda, ausencia de la obligación demandada, buena fe y prescripción.

4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 23 de febrero de 2021, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en el que resolvió:

PRIMERO: Declarar que entre Francisco Mendoza Martínez e Interaseo SA ESP como trabajador y empleador, respectivamente, existieron sendos contratos de trabajo, conforme lo dicho en la parte motiva.

SEGUNDO: Absolver a Interaseo SA ESP de las pretensiones de la demanda, por lo vertido en la parte motiva

TERCERO: Absolver a las vinculadas como litisconsortes, por lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO: Las excepciones quedan resueltas conforme a lo expuesto en la parte motiva.

QUINTO: Sin condena en costas a las partes.

Para arribar a esa decisión, trajo a colación el artículo 53 de la Constitución, se refirió a la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, e indicó que «[...] las relaciones jurídicas sustanciales surgidas entre el empleador y el trabajador priman sobre las formas que de manera general permiten documentar una relación laboral». Afirmó que debía existir una realidad probatoria, más allá de las formas establecidas documentalmente.

Advirtió que las condiciones contractuales dependían de la situación real en la que se ejecutaba el contrato, y no de las condiciones formales que

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

se planteaban en el documento. Hizo uso de la sentencia CC C-555-1994 como soporte jurisprudencial de su dicho.

Citó los artículos 1757 del CC y 167 del CGP, precisando que era obligación de las partes «[...] *probar los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen* [...]». Resaltó que de conformidad con el artículo 60 CPTSS, el juez decidiría de acuerdo con todas las pruebas oportunamente allegadas al juicio, y que de acuerdo al artículo 61 del mismo texto legal podía formar libremente su convencimiento frente a ellas; agregó que la carga de la prueba permitía al juez fallar, cuando el hecho no aparecía demostrado, en contra de quien lo incumplió. Citó la sentencia CSJ SL2833-2017.

A renglón seguido se remitió a la certificación de existencia y representación de Interaseo SA ESP (f.º 9 a 14), del que sustrajo que la demandada tenía como objeto social, todas las actividades relacionadas con las ingenierías civil y sanitaria, en especial el manejo ecológico de los recursos naturales, «[...] *servicio de aseo, manejo de basuras, rellenos sanitarios, todas las actividades complementarias, tratamiento de aguas residuales* [...]».

Advirtió que, conforme la contestación de Interaseo, no había discusión respecto de la existencia de varios contratos de trabajo con varias empresas, de las mencionadas en la demanda. Luego se remitió a los contratos aportados, así: del 23 de septiembre de 2009 al 16 de septiembre de 2010, con la empresa Tecnipersonal SAS (f.º59); del 16 de octubre de 2010 al 1º de junio de 2011, con Asear Pluriservicios SAS (f.º50); del 16 de julio de 2011 al 15 de julio de 2012 con la empresa Empleos y Servicios Especiales SAS (f.º.37); del 16 de agosto de 2012 al 15 de mayo de 2013, con Asear Pluriservicios SAS (f.º27); y del 20 de julio de 2013 hasta el 3 de septiembre de 2014, con Empleos y Servicios Especiales SAS.

Adujo que, lo pretendido con la demanda era la declaratoria de una sola relación laboral, continuo e ininterrumpido del 23 de septiembre de 2009 hasta el 3 de septiembre de 2014, y como único empleador a Interaseo SA ESP.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE:	FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO:	INTERASEO SA Y OTROS

Indicó que el certificado de existencia y representación de Asear Pluriservicios SAS se encontraba de folios 445 a 454 del plenario, del que extrajo que su objeto social era la prestación del servicio de aseo público domiciliario y actividades relacionadas con dicho servicio, así como la contratación de este con las empresas prestadoras de servicios, con sus concesionarias y contratistas. Aclaró que la mencionada sociedad, no funcionaba como una empresa de servicios temporales.

Aseguró que la representante legal de la integrada, aceptó que Interaseo SAS ESP era quien suministraba las herramientas y elementos de trabajo, razón por la que no se podía alegar autonomía en el manejo administrativo del personal:

[...] de igual manera, afirman que la actividad a desarrollar era en cumplimiento de las actividades propias del demandado en el proceso, encontrando el despacho que la litisconsorte no es una empresa de servicios temporales y, de ser así, conforme al artículo 94 de la Ley 50 de 1990, las EST no están autorizadas para prestar servicios de aseo, por expresa prohibición legal.

A su vez, sostuvo respecto de la empresa Tecnipersonal SAS, cuyo certificado de existencia y representación legal obra entre folios 370 a 379, que su objeto era similar entre ambas, es decir, la prestación de servicios temporales a terceros beneficiarios para colaborar mediante suministro de personal naturales, cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, reemplazar personal de vacaciones, uso de licencia, incapacidades por enfermedad o maternidad, incremento en la producción, transporte, venta de productos o mercancías, colaborar con terceros en sus actividades y que, como ya se explicó, se prohíbe la prestación del servicio de aseo consagrado por el artículo 94 de la Ley 50 de 1990.

También reseñó el objeto social de la empresa Empleos y Servicios Especiales SAS, cuyo certificado de cámara de comercio se encuentra visible a folios 516 a 525, enunciando que se dedican a la prestación del servicio público de aseo domiciliario y actividades relacionadas con dicho servicio, así como contratar esta actividad como empresa que presten este servicio concesionario o contratista, insistiendo el juzgador haber informado que aquello se encuentra prohibido.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

Dijo no ser necesario estudiar a la empresa Coltemp SAS, debido a que el demandante no tuvo contrato alguno con esa empresa.

Aclaró que, a la luz de la realidad probatoria, la demandada contrató personal suministrado en misión, para realizar labores propias de su objeto social, aunado a ello, señaló que el suministro misional de fuerza laboral, solo estaba reservado legalmente para los casos donde era necesaria la cobertura de vacantes en forma temporal (reemplazos, vacaciones, licencias), lo que no se probó.

Aseveró que la integrada y las empresas restantes fungieron meros verdaderos representantes del empleador, en los términos del artículo 32 del CST. Y dijo: *«[...] teniendo que se prueba para este despacho que el verdadero empleador es Interaseo SAS ESP se procede a estudiar la procedencia de un único contrato [...]»*.

Expuso que no existió un solo vínculo laboral, dado que, entre cada nexo contractual acreditado con la documental aportada, se podían evidenciar amplios interregnos temporales entre uno y otro, los que, incluso excedían el denominado jurisprudencialmente, *«plazo razonable»*. Aseguró que, en los periodos transcurridos entre un contrato y otro (final de uno y principio del siguiente), no existió y no fue probada la prestación personal del servicio en esos lapsos de tiempo.

Explicó que no se podía declarar la ineficacia de los contratos, porque *«[...] el nacimiento de estos contratos tuvo una motivación lícita en su causa y en su objeto también era lícito, ya que la prestación de un servicio personal no contraría un derecho público de la Nación, ni penal, ni contravencionalmente, por lo tanto, no se pueden dejar sin validez, más aún cuando lo pretendido, fue exclusivamente de la ilicitud de vicios del consentimiento, cargo no probado»*. Dijo que no se cumplieron los requisitos para condenar la sanción de que trata el artículo 140 del CST, por no haberse dado continuidad entre cada contrato a la prestación personal del servicio.

Manifestó que el artículo 43 del CST definió las cláusulas ineficaces, como aquellas que desmejoraran al trabajador en los derechos que le otorgara la ley, lo que en este juicio no se verificó. Expuso, que del material

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

probatorio aportado se podía verificar que al trabajador se le realizaron los pagos emanados de la relación laboral que surgió, a raíz de cada uno de los contratos que suscribió.

A más de lo anterior, expresó que el demandante no demostró estar amparado por algún fuero especial, que no hiciera beneficiario de una estabilidad laboral reforzada, situación que, de ser probada, desembocaría en una eventual ineficacia contractual.

Frente al pago de prestaciones y demás obligaciones consecuentes a las relaciones de trabajo declaradas, dijo:

Estudiada la documentación, está determinado por el despacho la existencia de sendos contratos, por los periodos declarados anteriormente, en este entendido, que no hubo prestación de servicio entre uno y otro contrato, por ello con las pruebas arrimadas y la declaratoria de indicio grave en contra del demandante su no comparecencia a la audiencia a rendir interrogatorio, se tiene que durante los contratos suscritos se sustrae que el demandante tuvo consentimiento y no fue obligado a suscribir ningún contrato, por lo determinado, el demandante solo tendría derecho al pago de sus derechos laborales, única y exclusivamente por los tiempos laborados, quedando claro en las pruebas documentales arrimadas, que se le pagaron sus salarios, prestaciones sociales, afiliaciones, y pago de las empleadoras a los fondos y a la seguridad social integral y parafiscales, lo que origina que la totalidad de los derechos estén satisfechos, esto se puede corroborar en los folios 15, 27, 37, 50, 59, 383, 384, 387, 388, 456, 457, 458, 459, 461, 468, 526, 528, 529, del 531 al 536, 538, 542, 543, 549 y 560, todo ello produce plenos efectos en los términos del artículo 1630 y 1634 del CC, dado que la obligación puede ser pagada por cualquier tercero a nombre del beneficiario del servicio, en este caso Interaseo SA ESP, aun sin su consentimiento, o contra su voluntad.

En cuanto al trabajo suplementario y los dominicales y festivos, argumentó que estos no fueron probados en la *litis*. CSJ SL3009–2017.

De cara a la terminación unilateral e injusta, reprodujo el artículo 46 del CST, e indicó que en esta regulación se hallaba contenida la definición de los mismos, así como las condiciones en las que se podía renovar.

Aseguró que del material probatorio se logró establecer que el empleador informó con suficiente antelación al trabajador el fenecimiento próximo del vínculo, razón por la que estos no se renovaron automáticamente, sino, que llegaron a su final en legal forma, así al no estar

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

demostrado el despido, no había lugar al pago de la indemnización deprecada. No se probó vicio en el consentimiento al momento de la suscripción de los mismos.

Agregó que los reclamados perjuicios materiales, tampoco fueron probados en el presente asunto, a la par que se demostró el pago de todas las acreencias pretendidas.

5. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión, los voceros judiciales del demandante y de Interaseo presentaron recurso de apelación, los cuales sustentaron en el siguiente orden:

5.1. Demandante: Pidió la revocatoria de la decisión de primer grado, en todo lo contrario a sus intereses, señalando que el juzgador incurrió en una contradicción al sostener inicialmente que las demandadas contrariaron lo dispuesto en las normas que regulan el envío de trabajadores en misión, para luego afirmar que no existió objeto ilícito en dicha trasgresión.

De lo anterior, reclamó la aplicación del artículo 1523 del Código Civil, por existir objeto ilícito en el contrato, el cual, según su dicho, también ocurre cuando hay transgresión de normas de orden público y aclaró que *«[...] es el contrato el que está viciado, no las cláusulas [...]»*, como quedó establecido en las pretensiones del libelo genitor y en la fijación del litigio.

Reiteró la aludida contradicción explicando que, pese a que el juez de primer grado encontró viciados los contratos, los mantuvo vigentes y no declaró su ineficacia. En ese sentido, aseguró que la validez de los contratos, era una premisa falsa, avalada por el fallo objeto de ataque, *«[...] que lo llevaba a una conclusión falsa»*.

De igual manera, sostuvo que no se estudió en debida forma el artículo 140 del CST, teniendo en cuenta que la cesación en la prestación del servicio por parte del demandante fue responsabilidad del empleador, como quiera que el contrato fue ineficaz, y, por ende, no produce efectos jurídicos.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

Por todo lo anterior, pidió al superior de instancia que mantenga en firme únicamente el numeral primero y revoque lo restantes, específicamente los apartes que negaron lo solicitado por concepto de prestaciones sociales; al tiempo que solicitó que se condene en costas a Interaseo, por haber sido la vencida en el juicio.

5.2. Interaseo: Solicitó la revocatoria del numeral primero de la decisión de primera instancia, fijando como sustento de dicho pedimento la negativa de la existencia de la relación laboral entre las partes. En esa senda, el apelante insistió en que el demandante nunca estuvo vinculado laboralmente con Interaseo.

Explicó que Interaseo tiene como objeto social principal el desarrollo de actividades de ingeniería y, de manera especial, las atinentes a la recolección, transporte, tratamiento y disposición final de residuos sólidos, las cuales resultan complementarias al servicio de aseo. Que la empresa, para desarrollar dichos fines solicitó, en algunos casos, la remisión de trabajadores en misión por parte de Empresas de Servicios Temporales y, en otros, celebró sendos acuerdos de colaboración con empresas de servicios especializados.

Citó el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, para concluir que las empresas de servicios temporales no pueden ser catalogadas de otra manera sino como empleadoras, como lo son en el caso particular para el demandante.

Refirió que las relaciones que se sostuvieron con las empresas de servicios especializados se desarrollaron en el marco de acuerdos comerciales, regulados por el Código de Comercio y no del Código Sustantivo del trabajo, resultando claro que, en algunas ocasiones, el demandante fue enviado en misión y, en otras, prestó sus servicios, pero como contratista independiente.

Acotó que, para desarrollar su objeto social específico, Interaseo debe hacerse con prestadores que, conforme lo dispone la ley que regula el funcionamiento de las Empresas de Servicios Públicos, deben cumplir unos requisitos, como lo es portar un uniforme. De igual manera, debe tenerse en cuenta que requieren implementos especiales, como escobas y una

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

habilidad especial para ejercer esas actividades, razón que condujo a contratar dichos servicios con empresas que tenían fines similares a esa.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad correspondiente, Asear Pluriservicios, Empleos y Servicios Especiales SAS, Compañía Colombiana de Servicios Temporales SAS, Tecnipersonal SAS presentaron sendos escritos solicitando la confirmación del proveído de primera instancia, acogiendo las razones vertidas por el juzgador en esa oportunidad.

II. CONSIDERACIONES

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá el recurso en los términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con los recursos de apelación propuestos, se tiene que el problema jurídico que concita la atención de la Sala se contrae a determinar si fue acertada la decisión del juez de primer grado de declarar la existencia de varios contratos de trabajo entre el demandante e Interaseo, o si, por el contrario, debió declararse la ineficacia de los mismos, concluyendo que se trató de un solo contrato, celebrado a término indefinido y, consecuentemente, dar aplicación al artículo 140 del CST, ordenando el pago de salarios, así como las acreencias reclamadas en el escrito inaugural.

De no prosperar el primer reproche del demandante, deberá determinarse si fue errada la determinación del *a quo*, en cuanto exoneró de costas a la demandada, teniendo en cuenta que fue vencida en juicio.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene a esos problemas jurídicos será la de declarar acertada la determinación del juez de primera instancia, toda vez que, del material probatorio allegado al proceso, y de la recta interpretación de las normas que regulan el tema controvertido, se deduce que entre el demandante e Interaseo existió un contrato de trabajo, donde las integradas como *litisconsortes necesarios* fungieron como simples intermediarias.

Por otra parte, no se avala el reproche respecto a la exoneración de costas de la parte demandada, teniendo en cuenta que el juzgador acudió a la facultad prevista en el numeral 5° del artículo 365 del CGP.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

3.1. Existencia del contrato de trabajo y primacía de la realidad sobre las formas

Bajo el contexto que rodea el presente asunto, el tema a tratar es lo que la Jurisprudencia denomina el contrato de trabajo realidad, estructurándose en los eventos que las partes titulan sus contratos, redactan sus cláusulas o las pactan verbalmente para que sus relaciones jurídicas se rijan por normas jurídicas civiles, comerciales o administrativas y sustraer los derechos en conflicto de la cobertura del derecho del trabajo y la seguridad social; la labor del Tribunal se circunscribe en auscultar si se prestaron esos servicios de manera subordinada.

Apreciado bajo ese enfoque, este Colegiado procede al estudio en concreto; probado está que el demandante prestó servicios ejecutando el objeto social de la demandada principal conforme se enuncia en el certificado de existencia y representación legal, lo correspondiente es sí lo fueron de manera subordinada en los término del artículo 1 literal b de la ley 50 de 1990, que modificó el art. 23 del CST; pues, “[...] *el principio de la primacía de la realidad sobre las formas permite que los jueces dejen a un lado las formas convenidas por las partes de una relación contractual para darle prevalencia a lo que en verdad acreditan las condiciones bajo las cuales se desarrolla el negocio jurídico pactado[...]*”¹

¹ CSJ SL4197-2022.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

Es cierto que el artículo 23 *Ibidem*, exige que para la existencia del contrato de trabajo deben concurrir sus elementos esenciales: a) la actividad personal del trabajador; b) la continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste a exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y, c) un salario como retribución de servicios.

Ello no significa, ni es la línea jurisprudencial vigente del artículo 24 del CST, modificado por el art. 2 de la ley 50 de 1990, en concordancia con el art. 167 del CGP, aplicable por remisión del art. 145 del CPTSS, carga de la prueba, que por peticionar el demandante la declaratoria del contrato de trabajo realidad, le incumbe probarlos todos. El artículo 24 citado, puntúa: “*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”, lo que claramente delimita la obligación de probar exclusivamente sobre la prestación personal del servicio.

La jurisprudencia lo ha establecido², “*Acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente*”; ese propósito se alcanza, demostrando el empleador que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual laboral pues quien lo ejecutó no lo hizo con el ánimo que le fuera retribuido o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación; más si la “*autonomía de la voluntad de las partes no es absoluta, está limitada por los principios de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales y por lo tanto, las cláusulas que se opongan directamente a la regulación laboral, son ineficaces*”³

En ese sentido es del caso citar lo expuesto por la Corte⁴:

[...]no sobra destacar que, en función de evaluar los indicios de la subordinación dentro de una relación aparentemente autónoma, en sentencia CSJ SL1439-2021, la Corte acudió a la Recomendación 198 de la OIT. Consideró que el sentenciador debe echar mano de los «datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de

² CSJ SL 207-2022, otras: CSJ SL4172-2022, CSJ SL4267-2022.

³ CSJ SL4115-2022.

⁴ CSJ SL3822-2022.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

organización, dirección y control de las condiciones de trabajo [...].

Agregó, que:

[...] Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce «en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo», premisa de la que se deriva suficientemente «el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios [...]».

En otra providencia se explicó⁵:

“[...]Aquí entra de nuevo en juego el criterio de la integración en la organización de la empresa, cuando quiera que al trabajador no se le encomienda la entrega de un trabajo concreto para que lo desarrolle desde su autonomía profesional, sino que se dispone (integra) su trabajo dentro del ámbito de organización del beneficiario para el logro de unos objetivos empresariales u organizacionales [...]”.

La Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar⁶, acatando esa línea de interpretación compiló algunos elementos que denotan subordinación en los conflictos de contrato de trabajo realidad:

- 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).*

⁵ CSJ SL1439-2021.

⁶ Proceso Ordinario Laboral, demandante Cenith García Santos, demandado Pacific Petroleum Energy S.A., Rad. 200113105 001 2018 00057 01. M.P. Hernán Mauricio Mota Vargas, enunciados conforme a cita 5.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

3.2. Tercerización laboral

Esta modalidad de colaboración se encuentra regulada por el artículo 34 del Código sustantivo del Trabajo, el cual consagra que *«son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva»*.

De conformidad con los actos de contestación, la pasiva acudió a un modelo de tercerización laboral u outsourcing, figura entendida como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, es decir, que son un instrumento legítimo en el orden jurídico colombiano, que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas. Sin embargo, la tercerización o externalización 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.

La externalización debe estar entonces fundada en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial.

Cuando la tercerización, no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de una estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, por tanto, se limitan a figurar como empleadores que sirven a la empresa principal, estaremos en presencia de una intermediación laboral ilegal, que a criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CJS SL467-2019), no la regula el

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (verdadero empresario), toda vez que este precepto presupone la existencia de un contratista autónomo con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, sino directamente por el artículo 35 ibidem (simple intermediario), en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente y el aparente contratista es un simple intermediario que, al no manifestar su calidad de tal, debe responder solidariamente con la principal.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia SL4479 del 4 de noviembre de 2020, M. P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, respecto a este tipo de vinculación enseñó que:

*“(…) para que sea válido el recurso a la contratación externa, a través de un contratista independiente, la norma exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. Por ello, **la jurisprudencia del trabajo ha dicho que el contratista debe tener «estructura propia y un aparato productivo especializado»** (CSJ SL467-2019), es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación.*

Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un contratista independiente (art. 34 CST) sino frente a un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como «hombre de paja» o falso contratista, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria.

*Por tanto, **si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas.**”* (negritas y subrayas de la sala)

Ahora, es menester precisar que, aunque el suministro de mano de obra se encuentra permitido en Colombia, bajo las restricciones y límites consagrados en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, esta actividad solo puede ser desarrollada por empresas de servicios temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

Y es así como de la lectura del numeral 6 del artículo 2.2.3.2.1 del decreto 1072 de 2015, se considera ilegal la tercerización cuando se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto; y cuando contrata personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

3.3. Caso concreto

En el presente asunto, no es objeto de discusión ni reproche el hecho de la vinculación del demandante a través de las integradas como litisconsortes, para prestar servicios en favor de Interaseo SA ESP, entidad a quien se reputa en la demanda como verdadero empleador del actor, con sustento en los siguientes contratos:

- Del 23 de septiembre de 2009 al 16 de septiembre de 2010, con Tecnipersonal SAS, en el cargo de Operario de Barrido Manual.
- Del 16 de octubre de 2010 al 1° de junio de 2011, con Asear Pluriservicios SAS.
- Del 16 de julio de 2011 al 15 de julio de 2012, con Empleos y Servicios Especiales SAS.
- Del 16 de agosto de 2012 al 15 de mayo de 2013, con Asear Pluriservicios SAS.
- Del 20 de julio de 2013 al 3 de septiembre de 2014, con Empleos y Servicios Especiales SAS.

Tampoco fue objeto de controversia, dado que así lo admitió Interaseo en la contestación de la demanda, y fue reiterado en la sustentación del recurso de alzada, que esa empresa celebró *convenios comerciales* con Empleos y Servicios SAS, Tecnipersonal SAS y Asear Pluriservicios SAS para desarrollar ciertas actividades especiales de su objeto social, como era el barrido de las calles de la ciudad, contratos en virtud de los cuales el hoy demandante prestó sus servicios personales en favor de la demandada principal.

En esas mismas condiciones, se confesó que Interaseo suministraba al demandante uniformes y herramientas para la ejecución de las funciones planteadas en el escrito de demanda.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

Con lo dicho, lo primero que debe advertirse es que dichas sociedades no se encuentran autorizadas para cumplir funciones de empresas de servicios temporales, aunado a que, como se constata, cuentan con un objeto social enfocado en la prestación de servicio de aseo, al igual que la empresa usuaria, contrariando la normatividad y jurisprudencia arriba reseñada.

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 (fº.9-14).

De otra parte, consta que los objetos sociales de las empresas Empleos y servicios especiales SAS (fº.277-283); Asear Pluriservicios SAS (fº.284-290) y Tecnipersonal SAS (fº.317-320), que suscribieron los contratos de trabajo con el actor, dan cuenta que el giro ordinario de sus negocios se enmarca en la prestación del servicio de aseo.

Del mismo modo, se observa que aquellas no estaban autorizadas para funcionar como empresas de servicios temporales, lo que viola flagrantemente la prohibición establecida en la jurisprudencia arriba reseñada, máxime si se tiene en cuenta que las condiciones del servicio prestado por el actor no encuadran en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta las actividades desarrolladas por el demandante no correspondían a labores temporales determinadas por circunstancias específicas, como un incremento ocasional de la cantidad de trabajo, sino que era un requerimiento permanente en la empresa usuaria que debía ser atendido con trabajadores directamente vinculados por ella, situación respecto de la que confesó la representante legal que la entidad no cuenta con planta de personal para realizar las funciones de barrido.

Así, en resumidas cuentas, es preciso indicar que no hubo labor probatoria para derruir la presunción de existencia del contrato de trabajo celebrado entre Francisco Manuel Mendoza Martínez e Interaseo, habiendo actuado las integradas como litisconsortes necesarias como simples

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

intermediarias, por cuanto las labores para las cuales el actor presuntamente se contrató para prestar el servicio en favor de la beneficiaria del servicio no fueron adelantadas con autonomía técnica y administrativa, ni tampoco asumieron los riesgos de su realización con sus propios medios, teniendo en cuenta que lo confesado por el representante legal de Interaseo sobre el suministro de dotaciones, herramientas de trabajo y directrices de trabajo.

Todo lo dicho lleva a concluir que se encuentra acreditado que el demandante cumplió funciones propias del objeto social de Interaseo, 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).

Tales conclusiones conducen a ratificar la declaratoria de existencia de varios contratos de trabajos a la que llegó el fallador de primera instancia, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

3.4. Único contrato de trabajo, extremos temporales e ineficacia del contrato

Como se expuso, en el presente asunto no existe controversia en relación con los tiempos en que el demandante prestó sus servicios a Interaseo, a través de las intermediarias, evidenciándose que entre una y otra vinculación se presentaron interrupciones, que, según su duración, ninguna menor a 30 días, algunas *superiores* a este término, que serían suficientes para derruir el contrato único de trabajo alegado por el actor, no existiendo tampoco prueba de la intención de la demandada de mantener el vínculo durante esos interregnos.

Ahora bien, el recurrente centra su censura en que existió objeto ilícito que da lugar a dejar sin efectos los contratos suscritos con las empresas intermediarias, para declarar un único contrato y, en consecuencia, ordenar el pago de salarios en los términos del artículo 140 del CST.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

Al respecto, lo primero que debe advertirse es que, en el folio 5 de la demanda, reposa la aludida pretensión, que en su texto reza «[...] *en consecuencia, procede la declaración de ineficacia de las cláusulas contractuales contrarias a las normas laborales [...]*»; lo que, de bulto, descarta el planteamiento de vicios en el contrato que los invaliden, resultando esto en un argumento novedoso, que no fue planteado en el escrito de demanda.

Dejando de lado dicha circunstancia, en primera medida, se tiene que, revisados los cuestionados medios de convicción, no distingue esta Colegiatura cláusulas que desborden los derechos del trabajador, sin que sobre recordar que, en efecto, la sociedad demandada fue declarada como verdadera empleadora del señor Mendoza Martínez y el trabajador confesó que suscribió los contratos en los distintos periodos y que todos le fueron debidamente liquidados según esos tiempos.

De otra parte, contrario a lo criticado por el demandante, no se advierte la existencia de objeto ilícito, ni puede aplicarse lo previsto en el artículo 1523 del Código Civil, pues, vistos los contratos suscritos por las empresas intermediarias y el trabajador, al ser éste la prestación del servicio de aseo, actividad que no contraviene el derecho público de la nación, otra cosa es, que esa prestación personal fuera simulada utilizando la intermediación laboral de male fe, siendo así diferente ilicitud del objeto contractual con la contratación a través de interpuesta persona, pues esta última solo trae como consecuencia declarar que la relación laboral existió con el beneficiario del servicio y no con la persona que suscribió el contrato.

Precisada la existencia de la relación laboral entre las partes, y la ausencia de ilicitud en el objeto del contractual, como no existe discusión sobre el pago de acreencias laborales causadas durante la vigencia de los contratos y no demostrándose la existencia de un único contrato de trabajo, atados al principio de congruencia, nos obliga a despachar el recurso conforme a las pretensiones y excepciones, no siendo posible trasladar la controversia a otros escenarios, como la existencia de varios contratos de trabajos; corresponde así, impartir confirmación a lo decidido por el juzgador de primera instancia sobre dichos tópicos.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

3.5. Condena en costas de la primera instancia

Finalmente, reprochó el demandante que el juzgador de primera instancia no impusiera costas en contra de Interaseo, a pesar de haber sido vencida en el juicio, habida cuenta que se declaró que existió una verdadera relación de trabajo entre la demandada y el señor Mendoza Martínez.

Al respecto, debe recordarse que la condena en costas se encuentra regulada en el artículo 365 del CGP, que en su numeral 1° dispone que se *condenará en costas a la parte vencida en el proceso*, sin embargo, el numeral 5° de la misma norma prevé que, *en caso de que prospere parcialmente la demanda, el juez podrá abstenerse de imponerlas o podrá hacerlo parcialmente*, expresando los fundamentos de su decisión.

Revisada la actuación, se advierte que el juzgador de primer grado, fundamentó esa determinación en que, si bien prosperó la declaratoria de contrato de trabajo entre las partes, también se encontró que la demandada no adeudaba las acreencias pretendidas por el actor. En tal sentido, debe entenderse que lo decidido por el *a quo* encuadra dentro de la facultad discrecional que le otorga el numeral 5° de la norma citada, por lo que no se avala el reproche formulado por el apelante.

A lo anterior, puede sumarse que lo resuelto, a ciencia cierta, comporta el fracaso del litigio propuesto por la parte activa, que, a la postre, buscaba que se impusieran las condenas suplicadas en contra de la demandada, lo que no logró; situación que, inclusive, por mandato jurisprudencial, hace que proceda el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador demandante, en caso de que no presente recurso de apelación.

Conforme todo lo expuesto, se confirmará en su integridad la decisión apelada. No se impondrán costas en esta instancia, habida cuenta del fracaso de la alzada de ambos extremos de la litis.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00486-02
DEMANDANTE: FRANCISCO MANUEL MENDOZA MARTÍNEZ
DEMANDADO: INTERASEO SA Y OTROS

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 23 de febrero de 2021, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

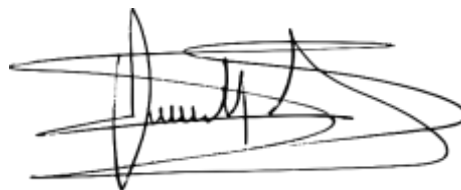
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado