



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

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado ponente

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 **001 2017 00068 01**
DEMANDANTE: ALEXANDER OLIVEROS PEÑALOZA
DEMANDADO: SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA -
SERCOMB.

Valledupar., primero (1º) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

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 Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 12 de agosto de 2020.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare que Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar es solidariamente responsable por el incumplimiento de Servitemporales de Colombia Ltda. – Sercomb por el no pago de acreencias laborales; así como la mala fe de Secomb, en consecuencia, se condene a las demandadas a reconocer y pagar la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria art. 65 del CST, sanción moratoria del art. 99 de la Ley 50 de 1990, indexación, más costas procesales. (fol. 24 y ss escrito subsanación)

En respaldo de sus pretensiones narró que laboró al servicio de Sercomb mediante un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor determinada, desde el 16 de febrero al 17 de julio de 2015, con un último salario de \$1.000.000. Afirmó que no fue afiliado a un fondo de

cesantías, no le cancelaron las prestaciones sociales, las vacaciones, por lo que incurrió en la mora establecida en el artículo 65 del CST.

Señaló que la demandada Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar es solidariamente responsable en cada una de las pretensiones de la presente demanda, por cuanto fue la principal beneficiada de los servicios que prestó el actor.

A través de autos de 6 de julio de 2017 y 22 de marzo de 2018, el juzgado designó curador *ad litem* a las demandadas Servitemporales De Colombia LTDA – Sercomb y Al Centro De Desarrollo Tecnológico Del Cesar- CDT CESAR, respectivamente (f.º 56 y 91).

Al dar respuesta, la curadora *ad litem* de las demandadas, **Servitemporales de Colombia Ltda. – Sercomb** y al **Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar- CDT Cesar**, indicó que no le constaban los hechos de la demanda y se opuso a las pretensiones de la misma. (fols. 87 a 89 y 94 a 96).

En audiencia del 12 de agosto de 2020, la demandada Centro de Desarrollo Tecnológico del Cesar- CDT Cesar acudió al proceso por intermedio de apoderado judicial.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar., mediante fallo de 12 de agosto de 2020, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre Alexander Oliveros Peñaloza en 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- CDT CESAR** de las pretensiones de la demanda presentadas por Alexander por las razones que acabo de exponer

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

Como sustento de su decisión, señaló que con el contrato de trabajo por obra o labor adosado al plenario a folio 17 a 20, se acreditaba la existencia del mismo, el cual inició el 16 de febrero de 2015, no obstante, no había certeza sobre la data en la que finalizó, por lo que, sin el conocimiento del tiempo en que duró el contrato o la obra en la que el actor ejecutaría su labor, era imposible liquidar las acreencias perseguidas. En cuanto a la solidaridad implorada en contra del CDT Cesar, dijo que, al resultar absuelta de todas las peticiones de condena, se estimaba innecesario estudiar su procedencia.

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

Corresponde a la Sala determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo, en consecuencia, el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de las acreencias laborales reclamadas.

1. Del contrato de trabajo y principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales.

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, la cual puntualiza 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 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”*.

2. Caso concreto.

Acorde a los preceptos legales y jurisprudenciales expuestos, revisado el acervo probatorio, observa la Sala que la parte actora allega con la demanda, copia de documento denominado *“contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada”* en el que se consignan los siguientes datos:

EMPRESA USUARIA	CENTRO DE DESARROLLO TECNOLÓGICO DEL CESAR (CDT - CESAR)
OBRA O LABOR	PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COLABORACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES
DURACION DE LA OBRA O LABOR	HASTA LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR O ARTICULAR E INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR O MIENTRAS PERSISTA LA NECESIDAD
NOMBRE DEL EMPLEADOR	SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA “SERCOMB”
REPRESENTANTE LEGAL	
DOMICILIO PRINCIPAL	
DIRECCIÓN	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	ALEXANDER OLIVERO PEÑALOZA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	77.195.941
LUGAR DE EXPEDICIÓN	
FECHA DE NACIMIENTO	
NACIONALIDAD	
MUNICIPIO/DEPARTAMENTO	
SALARIO	\$644.350
PERIODOS DE PAGO	MENSUAL
NOMBRE DEL CARGO	OPERADOR MOTONIVELADORA

Y seguidamente se indica *“acuerdan celebrar el presente CONTRATO DE TRABAJO POR DURACION DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA, para LA PRESTACION DE SERVICIOS DE COLABORACION CON EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES EN LA SEDE CENTRO DE DESARROLLO TECNOLOGICO DEL CESAR (CDT- CESAR), (...) PRIMERA: OBJETO ... labor que desarrollará (...) lo anterior de conformidad con el Contrato de Prestación de Servicios Nro. 002 fechado el día DIECISÉIS (16) DE FEBRERO DE DOS MIL QUINCE (2015), suscrito entre SERVICIOS TEMPORALES DE COLOMBIA. y la empresa usuaria denominada CENTRO DE DESARROLLO TECNOLOGICO DEL CESAR (CDT- CESAR), cuyo objeto es la colaboración temporal en la actividad permanente de usuaria para: desarrollar actividades propias del objeto social tales como la ejecución de actividades científicas y tecnológicas, proyectos de innovación de tecnología, creación y transferencia de tecnología para el sector agropecuario y/o actividades conexas, en las áreas requeridas por el CONTRATANTE.”*

Entre las obligaciones del trabajador se señala en la cláusula segunda: *“b) Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones que SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA “SERCOMB” E.S.T., le señale y de acuerdo con los horarios que se fijen conforme a las necesidades del servicio. Y frente a su duración establece: “TERCERA: DURACION DEL CONTRATO. La duración de este contrato será por el tiempo que dure la labor particular e individual, en virtud del servicio específico de colaboración contratado por la empresa usuaria tal y como consta en el objeto del contrato comercial N° 019 celebrado entre SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA “SERCOMB” E.S.T., y la EMPRESA USUARIA, en consecuencia, este contrato terminará en el momento en que la empresa usuaria comunique a SERVITEMPORALES DE COLOMBIA LTDA “SERCOMB” E.S.T., que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR EN MISION”.*

De lo anterior se evidencia, que el actor fue contratado para una labor, cuyas funciones no se encuentra puntualmente determinadas en el contrato y, tampoco, se aportó copia del acuerdo comercial N° 019 celebrado entre las demandadas (empresa temporal y empresa usuaria),

que pudiera dar fe sobre la efectiva ejecución de los servicios dentro del rango temporal en el que las actividades del actor eran requeridas.

Entonces, si bien se allega un documento que fue denominado contrato de trabajo, esa pieza por sí sola no tiene la vocación de acreditar la prestación efectiva de los servicios, pues, la sola suscripción de un negocio jurídico no conlleva inequívocamente a la materialización o cumplimiento de las obligaciones que allí se pactan (artículo 55 CST).

Aquí es bueno recordar que, conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, es de la esencia para la estructuración del contrato de trabajo la concurrencia de 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.** Aspecto, que se reitera en el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, al establecer que constituye una obligación principal para el trabajador en el marco de la suscripción del contrato de trabajo **“realizar personalmente la labor, en los términos estipulados”.**

Por tal motivo, para que el trabajador pueda tener éxito en la solvencia de las acreencias laborales e indemnizatorias que se reclaman en la demanda, a modo de resarcimiento, es su deber la acreditación del cumplimiento de su obligación principal, que, para el caso de los contratos de trabajo, es la realización personal de los servicios, como fuente generadora de los derechos y las indemnizaciones. Así también se colige del artículo 1613 del Código Civil, el cual dispone que **“La indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provenga de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento.”** (negrilla fuera de texto original).

En esa medida, y contrario a lo considerado por el *a quo*, no es posible a partir de este solo elemento, tener por establecida la ejecución de algún contrato de trabajo, pues, no se logra probar en el trámite, que el

señor Alexander Oliveros, en efecto, haya prestado sus servicios, al no existir medio probatorio tendiente a probar tal afirmación.

Nótese que, la única prueba testimonial solicitada con la demanda fue desistida por la parte, orfandad probatoria que hace nugatoria la viabilidad de las pretensiones de la demanda. Con todo, en caso de aceptarse que, en efecto el demandante sí realizó alguna actividad en favor de la demandada o la señalada usuaria, tampoco sería factible determinar hasta que fecha se realizó.

Dispone el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral al proceso laboral, que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. A su turno, el artículo 167 *ibídem* expresa que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Si bien es cierto, la carga de la prueba no significa que la parte sobre quien recae sea necesariamente el que deba probar, ya que una vez la prueba exista en el proceso no importa quien la allegue, si determina a quien le interesa la demostración de un hecho en el proceso y señala a quien perjudica o desfavorece su ausencia. Por ello, ante la falta de tal deber procesal, es posible que el juez al fallar cuando el hecho no aparece demostrado, indicar quien la incumplió.

Bajo ese panorama, la Sala revoca la sentencia de primera instancia, dado que el juzgado en su decisión judicial dio por sentado la prestación personal del servicio, la cual, como se dijo no se acreditó. Por ello, en su lugar, se debe absolver de todas las pretensiones de la demanda.

Sin costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 12 de agosto de 2020, para en su lugar, absolver a las demandadas de todas las pretensiones incoadas en su contra.

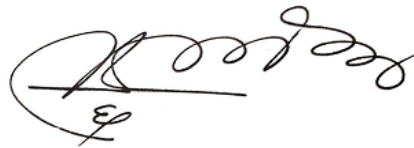
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESUS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado