



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el siete (7) de noviembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2021-00409-01 P.T. No. 20.325

NATURALEZA: ORDINARIO.

DEMANDANTE ANUAR SALIN JURE BALAGUERA.

DEMANDADO: SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472 S.A.

FECHA PROVIDENCIA: SIETE (7) DE NOVIEMBRE DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** el numeral **CUARTO** la sentencia proferida el 14 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, en su lugar, **ABSOLVER** a SERVICIOS POSTALES NACIONALES, del pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia proferida el 14 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa. **TERCERO: SIN COSTAS**, de conformidad con lo expuesto en la motiva. **CUARTO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy catorce (14) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy dieciséis (16) de noviembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL

DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **ANUAR SALIN JURE BALAGUERA** contra **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.**

EXP. 54 001 31 05 002 2021 00409 01.

P.I. 20325.

San José de Cúcuta, siete (7) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el DEMANDANTE y SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., respecto de la sentencia proferida el 14 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA.

I. ANTECEDENTES.

Pretendió el demandante, la declaratoria de un contrato realidad con SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., en calidad de trabajador desde el 24 de Julio de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018, el cual fue terminado de manera unilateral por el demandado; como consecuencia, solicitó el pago de prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, la sanción moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización contemplada en el artículo 64 ibidem y demás emolumentos, que por Ley le asisten.

Como fundamento de sus pedimentos, manifestó que el señor ANUAR SALIN JURE BALAGUERA, prestó sus servicios bajo la dependencia y subordinación de SERVICIOS POSTALES NACIONALES, desde el 24 de julio de 2012 hasta el 31 de mayo de 2018.

Esbozó, que fue contratado a través de las Empresas de Servicios Temporales SERTEMPO BOGOTÁ S.A., OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., y SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.; sin embargo, la relación laboral superó el tiempo estipulado para la contratación directa con este tipo de empresas.

Relató, que la labor desempeñada por el actor consistió en elaborar propuestas comerciales, presentar portafolio de productos actualizado, realizar cotizado para venta cruzada, nuevos negocios, solicitar, revisar valor de contrato “*gobierno y privado*”, verificar documentación requerida para contratación y

minuta, legalización del formato de descuento aprobado por el superior inmediato, demás correspondientes al cargo de EJECUTIVO COMERCIAL.

Narró, que prestó los servicios de manera constante e ininterrumpida desde el 24 de julio de 2012 hasta la finalización del contrato de manera unilateral el 31 de octubre de 2018, en el horario establecido de 8:00 a.m. hasta las 12:00 a.m. y de 1:00 p.m., hasta las 5:00 p.m., de lunes a viernes.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida mediante proveído de fecha 16 de febrero de 2022, se ordenó notificar a la demandada. (Archivo n.º08).

SERVICIOS POSTALES NACIONALES., se opuso a todas las pretensiones, afirmó que el demandante tenía una vinculación laboral con OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES Y SERVICIOS Y ASESORIAS S.A., quien lo remitió en calidad de trabajador en misión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 1990, pues en ningún momento la entidad demandada contrato los servicios laborales del demandante.

Como excepciones de fondo formuló las que denominó: *“falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la relación laboral entre las partes, inexistencia de solidaridad entre servicios postales nacionales S.A., y servicios y asesorías S.A.S., cobro de lo no debido, buena fe en el cumplimiento de sus actividades comerciales y contractuales. (art. 83 de la constitución nacional ,768 C.C., 871 del C. de CO), prescripción, compensación, excepción genérica.”* (Archivo n.º11).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante providencia del 14 de febrero de 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo realidad a término indefinido entre el señor ANUAR SALIN JURE BALAGUERA como trabajador, y a la entidad demandada SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A, como empleador, desde el día 24 de Julio del año 2012 al día 31 de octubre del año 2018, el cual termino por decisión unilateral sin justa causa por parte del empleador.

SEGUNDO: DECLARAR como no aprobada la excepción de inexistencia del contrato de trabajo solicitado por la pasiva.

TERCERO: DECLARAR como probada la excepción de compensación solicitada por la pasiva.

CUARTO: CONDENAR el demandado al pago de la indemnización por despido injusto en la suma de ocho millones trescientos mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$8.300.424), sin perjuicio a la indemnización correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada, fijando como agencias en derecho a favor de la parte demandante la suma de 1 S.M.L.M.V”.

El Juez de primera instancia recordó que la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL3520-2018, indicó que 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 por personas naturales contratadas directamente por las empresas de servicios

temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador, son pues empresas en las que su objeto consiste en suministro de mano de obra.

Además, señaló que el servicio a cargo de las empresas de servicios temporales solo puede ser prestado para: **i)** la ejecución de labores ocasionales o transitorias referidas en el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; **ii)** reemplazo de personal en vacaciones, licencias, incapacidades o por enfermedad y maternidad; **iii)** atender incremento en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías por un periodo de 6 meses prorrogable a un periodo igual.

Conforme lo anterior, expresó que las Empresas de Servicios Temporales tienen a su cargo la prestación de servicios transitorio de las empresas clientes en las actividades propias por tiempo limitado; al respecto, resaltó que solo pueden acudir a la figura intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales sean o no del giro ordinario de la empresa.

Puntualizó, que la infracción de la regla jurídica conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado a contrato de trabajo a término indefinido, a su vez, debe tenerse a la Empresa de Servicios Temporales como simple intermediaria, que al no manifestar su calidad de tal está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella.

Al descender al caso concreto, consideró que la vinculación del demandante a través de Empresas de Servicios Temporales a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., transgredió a todas

lucen los criterios advertidos, pues no acreditó que la contratación del actor se efectuó en alguna de las circunstancias permitidas por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y superó el término de contratación de 6 meses prorrogables por 6 meses más establecido en el Decreto 4369 de 2006.

Por lo anterior, declaró la existencia de un contrato de trabajo desde el 24 de julio de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018, aunado a que consideró que no son de recibo los argumentos expuestos por la demandada para no acceder a las pretensiones de la demanda, referente a que el demandante no prestó servicios de manera ininterrumpida y que la vinculación con cada empresa no excedió el término de un (1) año.

Sobre el particular, refirió que según sentencia SL3520-2018, el hecho de existir periodos inferiores a un mes no laborados más que advertir la indebida aplicación de la intermediación laboral, es un actuar formal de la empresa usuaria que pretendió disfrazar de verdadero empleador y suplir con ello el periodo de descanso por vacaciones del trabajador; en segundo lugar, anotó que no interfirió con la realidad de los hechos que la pasiva hubiese utilizado sendas Empresas de Servicios Temporales para la contratación del actor ya que la prestación de servicio de este era una actividad permanente, pues se extendió por más de 5 años, ante la falta de prueba en contrario.

En cuanto a la nivelación salarial y el reajuste de las acreencias laborales, trajo a colación jurisprudencia relacionada así como los artículos 53, 143 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 5.º de la Ley 6 de 1945; así mismo, manifestó que

esta opera de 2 maneras distintas: **i)** por la diferencia de salarios que surge debido al desconocimiento por parte del empleador de las condiciones de eficiencia en el trabajo, de uno de sus trabajadores en comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado, en este caso le incumbe al actor la prueba de esta supuesta diferenciación sin justificación alguna; **ii)** cuando se invoca la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo sin que se remunere al trabajador conforme al mismo, en este evento se deberá acreditar la existencia de la tabla salarial y el desempeño por parte del actor.

En el caso del demandante, puntualizó que la demanda se enfiló en la segunda de las hipótesis mencionadas; sin embargo, este no cumplió con su carga probatoria, pues si bien acreditó que el cargo de planta PROFESIONAL CORPORATIVO, de la empresa demandada devengó un salario superior al que percibió el actor como trabajador en misión, no acreditó el desempeño de dichas labores o que el cargo que desempeñó se asimiló al cargo del cual pretende nivelar su salario.

Resaltó, que de las pruebas aportadas no se desprenden las actividades que ejecutó el actor como trabajador en misión y mucho menos las funciones del cargo con el que se pretende nivelar, por lo cual no hubo lugar a condena alguna por nivelación salarial y reajuste solicitado.

En cuanto a la indemnización por despido sin justa causa, tuvo en cuenta un contrato de trabajo a término indefinido en el periodo comprendido entre el 24 de julio de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018, con un Salario Base de Liquidación de

\$1.840.000, por lo que el valor de la indemnización asciende a \$8.3424.000, sin perjuicio de la indexación.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

EL DEMANDANTE, presentó recurso de apelación en contra de los numerales primero, segundo y tercero, de la sentencia de primera instancia; resaltó, que existió una certificación de las funciones de un comercial de planta allegada por la demandada, así mismo indicó, que se encuentra probado el postulado igual trabajo igual remuneración establecido en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Indicó, que es allí donde cobra relevancia las certificaciones allegadas tanto de las funciones del demandad como la del personal de planta, por lo cual se debe reconocer el pago de las prestaciones sociales con aquella diferencia salarial, más aún cuando la demandada no alegó ni logró demostrar que el demandante hubiese ejecutado las mismas labores que un personal de planta de la demandada.

Refirió, que se allegaron las certificaciones con las funciones y los salarios establecidos, el representante legal no realizó ninguna declaración pues no es permitido al tener en cuenta que es una entidad pública.

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., presentó recurso de apelación contra la sentencia, indicó que operó la prescripción respecto de las prestaciones al tener en cuenta los extremos laborales que datan del 2012 a 2018; en cuanto al contrato de trabajo realidad, indicó que la contratación efectuada

con la empresa de servicios temporales, no acarrea el derecho a ningún tipo de indemnización a favor del demandante, en la medida en que no se constituyó un detrimento, puesto que todas las acreencias laborales fueron canceladas oportunamente por su empleador, por ello que no dio por terminado unilateralmente ninguna relación laboral, la única empresa que pudo haber dado por terminada la relación laboral fue SERVICIOS Y ASESORIAS.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.S., reiteró lo expuesto en el recurso de apelación frente a la prescripción de los derechos laborales al tener en cuenta que la prestación del servicio misional se efectuó desde el 11 de octubre de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018.

De igual forma, reiteró que no existió un contrato de trabajo con el demandante ya que este estuvo vinculado laboralmente a empresas de servicios temporales, quien era su verdadero empleador y tenía la facultad de dar órdenes y ejercer el elemento de la subordinación.

En cuanto a la indemnización por despido unilateral, afirmó que nunca dio por terminado el contrato de trabajo del demandante e igualmente al no existir un contrato laboral, tampoco pudo existir el despido injusto, ni la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales.

EL DEMANDANTE, manifestó que no puede prosperar la declaración de compensación, pues con las pruebas aportadas al proceso se evidenció la mala fe en el tipo de contratación que

realizó la demandada, con el agravante del cargo y actividades que realizaba el actor.

Indicó, que el juzgado se abstuvo de dar una condena por concepto de sanción moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo, vacaciones y aportes al Sistema Seguridad Social en Pensión.

Además, resaltó que debe reconocerse la diferencia salarial a la cual tiene derecho el demandante, lo cual acarrea la aplicación de la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y en ese sentido solicitó la modificación del fallo de primera instancia.

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que corresponde establecer como problema jurídico: **i)** si contrario a lo resuelto por el Juez de primera instancia, no se encuentra acreditada la existencia de un contrato de trabajo entre las partes; **ii)** si es procedente la nivelación salarial solicitada por el demandante, en caso afirmativo se deberá efectuar la reliquidación de las acreencias laborales; **iii)** si es procedente o no condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Para dilucidar el primer problema jurídico planteado, debe resaltarse que la contratación del demandante se realizó a través de diferentes empresas de servicios temporales, en el interregno

comprendido entre el 11 de octubre de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018.

Dicho lo anterior, se rememora que según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990:

“Es empresa de servicios temporales 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.”

Por su parte, el artículo 77 ibidem, estableció que: *“Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

1.Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.

2.Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3.Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.”

Al respecto, la Honorable Corte Suprema de Justicia frente a la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de fraude a la Ley en la contratación a través de Empresas de Servicios temporales en sentencia CSJ SL4330-2020, señaló:

“El fraude a la ley es un principio general del derecho que como tal permea todo el ordenamiento jurídico y se define como el quebrantamiento de la legalidad, al amparo aparente de una norma. Esta figura denota aquel proceder que superficialmente se ajusta a la ley, pero que en verdad infringe la legislación, pues busca burlarla o evadir sus efectos y generalmente supone perjuicios o defraudación a terceros.

(...) En paralelo, también se comete fraude a la ley en estos casos de intermediación ilegal, cuando formalmente se contratan servicios temporales con EST pero, en la práctica, se desarrollan actividades misionales permanentes, contrariando la finalidad de esta institución, cual es la de satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero.

*En efecto, en el marco constitucional (art. 53 CP) y legal existe una preferencia hacia las relaciones laborales estables y duraderas. **Por ello, este tipo de vinculaciones fueron concebidas con un carácter netamente transitorio, excepcional y taxativo. Transitorio porque el servicio es, por definición, temporal;** es decir, para satisfacer necesidades puntuales y transitorias, que bien pueden ser o no del objeto social de las empresas. Excepcional porque debe enmarcarse en una o varias de las situaciones enunciadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y taxativo porque no está previsto para colmar cualquier requerimiento temporal, sino aquellos de los descritos en la norma en cita.”*
(Negrilla de la Sala)

Así mismo, la Honorable Corte Suprema de Justicia frente a la contratación mediante Empresas de Servicios Temporales, en sentencia CSJ SL3520-2018, rememorada en las sentencias SL467-2019 y SL4330-2020, dijo:

[...] 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 ese orden, si bien en el ordenamiento jurídico es permitida la intermediación laboral a través del suministro de trabajadores en misión realizado por Empresas de Servicios Temporales, dicha contratación debe cumplir con los presupuestos señalados en la norma en cita, ello, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Código Sustantivo del trabajo, cuando se trata del desarrollo de actividades accidentales, ocasionales o transitorias.

De igual forma, cuando es necesario efectuar un reemplazo con ocasión a una licencia de maternidad, incapacidad por enfermedad o vacaciones; no obstante, cuando sea para atender incrementos en la producción, venta y transporte no puede superar el termino de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.

Ahora, en el caso del demandante se observa que tuvo múltiples contrataciones a través de Empresas de Servicios temporales, en las que prestó sus servicios para SERVICIOS POSTALES NACIONALES, dentro del periodo comprendido entre el 24 de julio de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018, de la siguiente manera:

- SERTEMPO BOGOTÁ S.A., desde el 24 de julio de 2012 hasta el 10 de octubre de 2012, en el cargo SOPORTE ADMINISTRATIVO-2174, con un salario equivalente a \$908.928.

- OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A., en los siguientes periodos: **i)** desde el 11 de octubre de 2012 hasta el 3 de septiembre de 2013, en el cargo de PROFESIONAL COMERCIAL; **ii)** desde el 2 de octubre de 2013 hasta el 1.º de octubre de 2014, ; **iii)** desde el 20 de octubre de 2014 hasta el 30 de noviembre de 2014, en el cargo EJECUTIVO COMERCIAL, con un salario equivalente a \$1.500.000.
- S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A., en los siguientes periodos: **i)** 1.º de diciembre de 2014 hasta el 2 de octubre de 2015, con un salario de \$1.500.000, como EJECUTIVO COMERCIAL; **ii)** 22 de octubre de 2015 hasta el 16 de agosto de 2016, con un salario de \$2.568.966; **iii)** 1.º de septiembre de 2016 hasta el 20 de agosto de 2017, con un salario de \$2583.469; **iv)** 18 de septiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017, con un salario de \$2.915.300; **v)** 1.º de noviembre de 2017 hasta el 16 de septiembre de 2018, con un salario de \$2.032.350; **vi)** 3 de octubre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2018, con un salario de \$1.840.000, interregnos en los que desempeñó el cargo denominado EJECUTIVO COMERCIAL NIVEL 2.

Así las cosas, resulta evidente que SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., transgredió el límite temporal establecido por el legislador en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, citado en renglones precedentes, de manera que, existió una contratación defraudatoria en pro de suplir una actividad permanente.

Igualmente, se hace necesario destacar que según lo establecido en el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, si se cumplió el plazo de 6 meses más la prórroga por un lapso igual y la causa que originó el servicio específico del objeto del contrato subsiste, la empresa usuaria no puede ni prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo incluso si es con otra Empresa de Servicios Temporales; sin embargo, en el presente caso SERVICIOS NACIONALES S.A., contrató al actor a través de múltiples Empresas de Servicios Temporales por el término de 6 años y 21 días, lo que permite concluir que dicha es contraria a la Ley y por ende, en aplicación el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política, existió un contrato de trabajo entre el señor ANUAR SALIN JURE BALAGUERA y SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., con extremos temporales comprendidos entre el 24 de julio de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018, tal y como lo declaró el Juez de primera instancia.

Así las cosas, no tiene vocación de prosperidad el argumento expuesto por la censura y se confirmará la sentencia de primera instancia en ese aspecto.

DE LA NIVELACIÓN SALARIAL.

Sobre este tópico la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ SL1503-2016, reiterada en la sentencia SL3688-2020, señaló:

“Para ahondar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la

diferencia; es decir, no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación.

Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual», tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. Sobre el particular son ilustrativas las sentencias CSJ, SL 5 feb. 2014, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. 28441, donde reiteró lo dicho en las de 10 de jun. 2005 y 24 de may. 2005, Rads. 24272 y 23148, respectivamente. Criterio adoctrinado anteriormente, en la sentencia CSJ SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575.”

Por su parte, conviene recordar lo dispuesto en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.”

Así mismo, en la sentencia con radicación n.º38475 de 22 de enero de 2013, la Sala de Casación Laboral, dijo, “*no basta la identidad de cargos o puestos de trabajo entre quienes se quiere hacer la comparación, sino que se requiere, en cada caso, verificar que la diferencia salarial y prestacional sólo puede ser atribuida a circunstancias subjetivas, habida cuenta de que lo que se pretende conjurar es la discriminación salarial o prestacional ante circunstancias objetivamente idénticas.*”

De conformidad con los anteriores lineamientos, es necesario tener en cuenta que es un principio procesal, el deber de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran los efectos jurídicos que ellas persiguen. Este principio conocido como carga de la prueba, se encuentra consagrado en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el cual supone que en quien alega una condición jurídica de tipo laboral, que para el caso es la nivelación salarial pretendida, por lo cual recaía el peso de aportar al proceso los medios de convicción que le permitan al Juez Laboral establecer el valor del salario del cargo desempeñado en contra posición con el cargo del cual se pretende dicha nivelación, así como el desempeño de las mismas funciones o funciones análogas realizadas por el actor.

Ahora, en el caso del demandante se observa según las pruebas visibles en el Archivo n.º03, pág. 43 a 52, que fue contratado múltiples veces a través de Empresas de Servicios Temporales en el periodo comprendido entre el 24 de julio de 2012 hasta el 31 de octubre de 2018, interregno en el que desempeñó los siguientes cargos y remuneración:

CARGO DESEMPEÑADO	REMUNERACIÓN
SOPORTE ADMINISTRATIVO-2174	\$ 908.928,00
PROFESIONAL COMERCIAL	\$ 1.500.000,00
EJECUTIVO COMERCIAL	\$ 1.500.000,00
EJECUTIVO COMERCIAL NIVEL 2	\$ 2.568.966,00
EJECUTIVO COMERCIAL NIVEL 2	\$ 2.583.469,00
EJECUTIVO COMERCIAL NIVEL 2	\$ 2.915.300,00
EJECUTIVO COMERCIAL NIVEL 2	\$ 2.032.350,00
EJECUTIVO COMERCIAL NIVEL 2	\$ 1.840.000,00

Del mismo modo, se tiene que SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., expidió certificación referente al cargo denominado PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO:

<<4+72>>

Correo y mucho más

LA SUSCRITA DIRECTORA NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.

CERTIFICA QUE:

Los salarios devengados durante los años 2012 hasta el 2018, para el CARGO PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO, son los siguientes:

AÑO	CARGO	SALARIO
2012	PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO	\$ 3.082.816
2013	PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO	\$ 3.273.950
2014	PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO	\$ 3.379.127
2015	PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO	\$ 3.607.367
2016	PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO	\$ 3.702.533
2017	PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO	\$ 3.952.454
2018	PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO	\$ 4.153.634

Para confirmar los datos de los certificados favor comunicarse al número telefónico 4722005 extensiones: 1978, 1624, 1626, proceso de Gestión Humana, horario de atención lunes a viernes de 08:00 am a 05:00 pm.

La presente se expide a solicitud del interesado, a los veintidós (22) días del mes de febrero de dos mil veintidós (2022) en la ciudad de Bogotá.

Cordialmente,

MARIA YANETH GALINDO BARBOSA

Directora Nacional De Gestión Humana

Servicios Postales Nacionales S.A.

Proyector: Juliana Gutierrez/ Aprendiz Serv. *Juliana*

Valido: Mariori Harick Fortich/ Profesional nivel 2º Rol Novedad

NOM-2022-2506

DNGH-2022-3744

Sala Laboral
Tribunal Superior
de Cúcuta

Sin embargo, la parte demandada no aportó ningún elemento probatorio que logre acreditar cuales eran las funciones que desempeñó al prestar sus servicios en los cargos SOPORTE ADMINISTRATIVO-2174, PROFESIONAL COMERCIAL, EJECUTIVO COMERCIAL y EJECUTIVO COMERCIAL NIVEL 2, ni mucho menos probó las funciones desempeñadas por el cargo PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO, con el cual pretendió se efectuara la nivelación salarial.

Nótese, que si bien la parte demandada aportó una certificación referente al valor del salario percibido por el cargo PROFESIONAL DE MERCADO CORPORATIVO, no se estipula que clase de funciones, cuáles eran las funciones llevadas a cabo por dicho cargo, ello, en aras de realizar un parangón entre las labores que desempeñó el actor en contra posición con las que desarrollaba un trabajador de planta de SERVICIOS POSTALES NACIONALES, que ostentara el cargo referenciado y de esta manera establecer con certeza si en efecto el señor ANUAR JURE BALAGUERA, realmente desarrolló las mismas funciones, o si quiera si las labores eran similares o análogas.

En ese orden, ante la falta de elementos probatorios que permitan establecer los presupuestos necesarios para conceder la nivelación salarial solicitada, esta Corporación encuentra acertada la decisión del Juez de primera instancia, referente a absolver a SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., de tal

pretensión formulada en su contra, como quiera que la parte demandante incumplió con su carga probatoria.

En consecuencia, al no existir nivelación salarial, no es posible conceder la reliquidación de los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social en pensión y vacaciones que le fueron cancelados al demandante, durante el periodo comprendido entre el de modo que no es dable condenar a la pasiva al pago de la diferencia solicitada, ni al pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues se efectuó el pago conforme al salario acreditado en el plenario.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA.

Frente a la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, ha sido decantado en diversas oportunidades que al trabajador solo le compete acreditar la ocurrencia del despido y al empleador la justa causa en aras de que no se efectuó la condena por dicho concepto.

Sobre el particular, se tiene que el Juez de primera instancia sostuvo que: *“es del caso condenar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, **al ser un hecho aceptado la no prorroga de la prestación del servicio del trabajador por la empresa usuaria**” (Archivo n.º020).*

Sin embargo, al revisar la contestación de la demanda efectuada por SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., no se

observa que la pasiva haya aceptado la no prorroga de la prestación del servicio, contrario a ello, se advierte que la misma negó la existencia de la terminación del contrato de trabajo del demandante, aunado a que no se aportó prueba que logre acreditar la existencia de un despido efectuado por la Empresa de Servicios Temporales S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.

Sobre el particular, se advierte que si bien se declaró la existencia de un contrato de trabajo realidad a término indefinido con SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., la parte demandante debió demostrar la terminación del contrato de trabajo por parte de su empleador; no obstante, al revisar las documentales aportadas al proceso, se observa que al plenario solo se aportaron certificados laborales expedidos por las Empresas de Servicios temporales, y ni la parte actora, ni la pasiva aportaron algún acta, misiva de terminación del contrato de trabajo, ni tampoco se trajo al proceso alguna prueba testimonial u otro elemento probatorio que corroborara la ocurrencia del despido, si es que este se efectuó de forma verbal, por lo tanto la parte actora incumplió con su carga probatoria.

Por tal motivo, no es dable condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; en consecuencia, se revocará el numeral CUARTO de la sentencia de primera instancia, en su lugar absolver a SERVICIOS POSTALES NACIONALES, de dicha pretensión formulada en su contra y confirmar en lo demás.

PRESCRIPCIÓN.

Frente al exceptivo de prescripción, se anota que de conformidad con lo previsto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones derivadas de las Leyes sociales prescriben en 3 años contados a partir del momento en que la respectiva obligación se haya hecho exigible, sumado a que el simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador interrumpe la prescripción por un lapso igual.

En el presente caso, se debe tener en cuenta que no se emitieron condenas por concepto de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, ni sanción moratoria, como quiera que se acreditó que al demandante le fueron cancelados todas las acreencias laborales causadas durante la vigencia del contrato de trabajo, e igualmente no se condenó al pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, de manera que, dadas las resultas del proceso **no existen condenas por concepto de acreencias laborales o indemnizaciones sobre las cuales opere el fenómeno extintivo.**

Sin costas en esta instancia, al resultar desfavorable las apelaciones presentadas por las partes.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral **CUARTO** la sentencia proferida el 14 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo

*Sala Laboral
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Cúcuta*

Laboral del Circuito de Cúcuta, en su lugar, **ABSOLVER** a SERVICIOS POSTALES NACIONALES, del pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia proferida el 14 de febrero de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa.

TERCERO: SIN COSTAS, de conformidad con lo expuesto en la motiva.

CUARTO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA