

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

06 de mayo de 2022

Aprobado mediante acta N° 39 del 06 de mayo de 2022

20-001-31-05-002-2020-00162-01 Proceso ordinario laboral promovido por CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA contra GENTE UTIL S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta ordenada de la sentencia proferida el 12 de noviembre de 2020 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de la referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1 La señora CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA, comenzó a laborar al servicio de la demandada desde el 16 de marzo del 2018, fue contratada por la demandada para prestar sus servicios a la Empresa Usuaria PHARMASAU S.A.S. por motivo de la obra o labor, prestó sus servicios en el Municipio de San Diego Cesar a través de contrato por el término que dure la relación de la laboral determinada y su salario era de un millón quinientos ocho mil setecientos setenta pesos (\$1'508.760).

2.2.2 Las labores encomendadas a la actora fe la de regente de farmacia para el año 2018 y 2019, la demandante laboró hasta el primero (1) de octubre de 2019, fecha en la cual fue despedida sin justa causa, por la demandada aduciendo su despido porque a la Sra. Carmen le salió media pensión por parte de su compañero en el Ejército Nacional.

2.2.3 En la relación entre las partes se presentan los tres (3) elementos del contrato, debido a que la prestación personal del servicio de la actora la cumplía en el horario de 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm en la farmacia como regente, recibía su salario y la subordinación se evidencia ya que la actora recibía ordenes de su jefe inmediato.

2.3. PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare que entre la señora CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA y la señora ELSA VICTORIA ORTIZ VASQUEZ o por quien haga sus veces representante legal de la Empresa Gente Útil S. A. con identificación 804,004.319-9 con NIT 892.300.072-4 existió un contrato por el término que dure la realización de la labor determinada, o sea contrato de trabajo a término fijo de un (1) año.

2.3.2 La empleadora demandada ELSA VICTORIA ORTIZ VASQUEZ, representante legal de Gente Útil S. A. o quien haga sus veces debe pagar a la actora los salario que se causen al momento de proferir la sentencia definitiva.

2.3.3 La empleadora demandada debe pagar a la actora la indemnización por el despido sin justa causa contemplada en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

La demandada se opuso a todas y cada una de las pretensiones invocadas en la demanda por ausencia de argumentos de carácter probatorio, fáctico y jurídico que las respalden, se debe tener en cuenta que el mismo (contrato de trabajo por el término que dure la obra o labor determinada) cuenta con extremos temporales definidos los cuales son dieciséis (16) de febrero de dos mil dieciocho (2018) al ocho (8) de enero de dos mil diecinueve (2019) y veintiocho (28) de enero al primero (01) de octubre de dos mil diecinueve (2019), Ahora bien, no se puede confundir un contrato por el término que dure la realización de la labor determinada así como a término fijo de un (1) año. La sala laboral de la Corte suprema de justicia se pronunció al respecto a esto en la sentencia 17850 del 6 de marzo de 2002 con ponencia del magistrado Germán Valdés Sánchez.

Ahora bien, es de aclarar que el día primero (01) de octubre de dos mil diecinueve (2019), se le notifica a la Señora Cañas Mendoza, la terminación del contrato de trabajo se origina en lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que establece que el término máximo de duración de un contrato de trabajo con trabajadores en misión es de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más; es decir, bajo una causal objetiva.

Es evidente que nunca hubo despido, lo que se presentó fue una terminación del Contrato de Trabajo por ministerio de la Ley, con base en una de las causales de terminación establecida en el artículo 61 numeral 1 literal d del Código Sustantivo del Trabajo, que es la terminación de la obra o labor contratada. En este sentido, es necesario dejar claridad en que GENTE ÚTIL S.A. no vulneró ningún derecho de la aquí demandante ya que no se encontraba en estado de debilidad manifiesta alguna.

Propone las excepciones de fondo de: *“Inexistencia de la obligación laboral, inexistencia del despido, pago y pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral a cargo de mi representado y a favor de la demandante”*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.5.1 Se negaron las pretensiones de la demanda.

2.5.2 Se declaró probada la excepción de inexistencia de la relación laboral, propuesta por la demandada.

2.5.3 Costas y agencias en derecho a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, las que se liquidarán una vez quede ejecutoriada esta providencia, artículo 365 CGP.

2.6. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.

“Entre CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA, como trabajadora, y GENTE UTIL S.A, como empleadora, existió un contrato de trabajo y cuáles fueron sus extremos temporales”

“La demandada adeuda a la accionante los salarios y el despido injusto o si prosperan las excepciones propuestas”

El juzgado establece que el primer contrato laboral suscrito entre las partes tuvo como extremos temporales desde el 16 de febrero de 2018, hasta el 8 de enero de 2019; y el segundo fue desde el 28 de enero de 2019, hasta el 1 de octubre de 2019,

lo que permite inferir que entre la terminación del primer contrato (8 de enero de 2018) y la iniciación del segundo contrato (28 de enero de 2019), se dio un periodo de interrupción de 20 días, esto es inferior a un mes, por lo que de conformidad con la jurisprudencia antes citada, las interrupciones inferiores a un mes no implican solución de continuidad y no tienen la capacidad de desvirtuar la unidad contractual, por lo que el Despacho tendrá como una sola relación laboral desde el 16 de febrero de 2018, hasta el 1 de octubre de 2019, concluyéndose, que no hubo interrupción y que siempre la actividad fue la misma, cumpliendo las funciones de regente en la empresa PHARMASAN SAS, funciones que son del giro ordinario de la farmacia PHARMASAN S.A.S., según los contratos suscritos por las partes, se tiene que el motivo de la contratación fue el incremento de trabajo en la empresa PHARMASAN SAS, sin embargo, como lo señala el art. 77 núm. 3 de la ley 50 de 1990, esos servicios no podían superar el término máximo que se señala en esa norma, pues expresamente se dice que la prestación del servicio es por un término inicial de 6 meses, prorrogables hasta por 6 meses más; es decir, hasta 1 año. Agotado este término, GENTE UTIL S.A, ni el PHARMASAN S.A.S estaban autorizados legalmente para beneficiarse de la fuerza de trabajo de la demandante por un tiempo superior a 1 año, vencido el cual, no existe mandamiento jurídico que autorice a estas dos personas jurídicas para superarlo, el contrato debe cesar y la trabajadora no debe prestar un día más sus servicios.

Para el juzgado está probado que la demandante prestó servicios más allá del año, entre el 16 de FEBRERO de 2018 y el 1 de OCTUBRE de 2019, durante 1 año, 7 meses, 15 días; que produce como consecuencia jurídica, que la empresa aparentemente usuaria (PHARMASAN S.A.S), por haber violado la prohibición de la temporalidad, sea por primacía de la realidad la verdadera empleadora y la SOCIEDAD EMPRESA GENTE UTIL, aparente empleadora, solo sea una intermediaria.

Concluye el juzgado que la empleadora de la demandante fue PHARMASAN SAS, quien debería asumir, conforme a los extremos declarados, el reconocimiento y pago de las obligaciones laborales, en los términos del art. 5 del Decreto 3135 de 1968 y el D.R. 1848 de 1969, art. 3, pues la actora es una trabajadora de PHARMASAN S.A.S y no trabajadora en misión de la empresa GENTE UTIL S.A, sin embargo, en el presente proceso no fue demandada la empresa PHARMASAN SAS., al quedar demostrado por primacía de la realidad que el contrato de trabajo se dio entre CARMEN ISBELIA CAÑAS MENDOZA y PHARMASAN SAS, toda vez que la empresa aparentemente usuaria (PHARMASAN SAS) vulneró la prohibición de temporalidad, ya que el contrato se extendió durante 1 año, 7 meses, 15 días,

además, la prestación del servicio se dio en SAN DIEGO, en las instalaciones de PHARMASAN S,A,S; lo que permite concluir que al no probarse que existiera un contrato entre la demandante y la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES GENTE UTIL S.A, trae como consecuencia negar las pretensiones de la demanda y se declararan probadas las excepciones de Inexistencia de la relación laboral, siendo innecesario el estudio de las restantes.

2.8. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Se corrió traslado común a las partes del proceso para para presentar alegatos de conclusión en esta instancia a través de auto de fecha del 24 de febrero de 2022, notificado por estado No. 28 del 25 de febrero de 2022 siguiente y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 10 de marzo de los corrientes, ninguna de las partes del proceso hizo uso de este derecho.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre las resultas del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Se conoce del proceso con el objeto de surtir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 15 literal B numeral 3 del C.P. del T. y S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico para abordar por esta sala es el siguiente:

Corresponde a la Sala determinar si:

¿Existió un contrato de trabajo a término fijo por un año entre la Señora CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA y GENTE UTIL S.A.S.? En caso de salir avante el anterior problema ¿Hay lugar al pago de los salarios y sanciones deprecadas?

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema jurídico serán los siguientes:

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 22. DEFINICIÓN.

1. *Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.*

2. *Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.*

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo

1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. *Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:*

a. *La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*

b. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y*

c. *Un salario como retribución del servicio.*

2. *Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.*

Artículo 35. Simple intermediario

1. *Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.*

2. *Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.*

3. *El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.*

3.3.2 LEY 50 DE 1990.

ARTÍCULO 71. *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.*

ARTÍCULO 72. *Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.*

ARTÍCULO 74. *Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.*

ARTÍCULO 77. *Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

1. *Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 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.*

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 Uso correcto de la figura de intermediación laboral (Sala de Casación laboral SL2710-2019 del 17 de julio de 2019, M.P. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno)

*Esta sala de la Corte ha establecido al respecto que «...**las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente**, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990...» y que «la infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contrato laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados» (CSJ SL3520-2018 y CSJ SL467-2019) (negrillas fuera del original).*

3.4.1.2 Límite de la temporalidad del trabajador en misión, vulneración de la temporalidad establecida en la norma. (Sala de Casación Laboral, SL5122-2021 del 25 de octubre de 2021 con radicación No. 79380. M.P Dr. Ana María Muñoz Segura)

“(...) la Sala que esta Corte ha entendido que el límite de prestación del servicio como trabajador en misión, previsto en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 6 del Decreto 4369 de 2006, no opera únicamente respecto del contrato comercial, sino también de la persona que desarrolla las tareas en tanto adelante las mismas funciones en misión a través de vinculaciones concatenadas o concordantes entre sí y para un mismo beneficiario, pues en tales eventos se rompe con el elemento de temporalidad que constituye el especial propósito y pilar fundamental de esta clase de servicios.

De esta forma, no se trata de salvaguardar la anualidad solo de un contrato comercial, sino, prevalentemente, de que la figura del trabajador en misión no sea usada para ocultar la intención permanente de una empresa de llevar a cabo una actividad sin incurrir en los costos laborales y la gestión administrativa que una contratación directa plantea. (...)”

4.0 CASO EN CONCRETO.

Se advierte que la parte demandante, pretende que se declare que entre la señora CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA y la Empresa GENTE ÚTIL S.A.S. existió un contrato por el término que dure la realización de la labor determinada, o sea contrato de trabajo a término fijo de un (1) año, y que debe pagársele los salario que se causen, además de la indemnización por el despido sin justa causa contemplada en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En contraprestación de lo indicado por la demandante, la demandada manifestó que el contrato de trabajo era por el término que dure la obra o labor determinada y que cuenta con extremos temporales definidos los cuales son dieciséis (16) de febrero de dos mil dieciocho (2018) al ocho (8) de enero de dos mil diecinueve (2019) y veintiocho (28) de enero al primero (01) de octubre de dos mil diecinueve (2019), y que no se puede confundir un contrato por el término que dure la realización de la labor determinada con uno a término fijo de un (1) año.

El Juzgado de primera instancia negó las pretensiones de la demanda y declaró probada la excepción de inexistencia de la relación laboral, propuesta por la demandada.

procede a resolver esta Magistratura el problema jurídico que atañe esta sentencia el cual es:

Determinar: *¿Existió un contrato de trabajo a término fijo por un año entre la Señora CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA y GENTE UTIL S.A.S.? En caso de salir avante el anterior problema ¿Hay lugar al pago de los salarios y sanciones deprecadas?*

Hay que comenzar mencionando que la demandada es una Empresa de Servicios Temporales, la cual se encuentra autorizada por la Ley 50 de 1990, para actuar como empleador, pero tiene la facultad de disponer de la mano de obra en beneficio de terceros, en el caso que nos compete la señora CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA, fue remitida en calidad de trabajadora en misión a la empresa PHARMASAN S.A.S., a fls 9 a 12 del expediente digital se logran ver los contratos de obra o labor suscritos entre la demandante y la farmacia PHARMASAN S.A.S.

También se logra observar dentro del expediente digital que la demandada anexó los contratos de los años 2018 y 2019 entre esta y la farmacia PHARMASAN S.A.S. para el envío de trabajadores en misión, de esta forma fue en la que se dio la vinculación de la actora en la farmacia donde trabajo bajos contratos de obra o labor, los contratos se llevaron desde el 16 de febrero del 2018 hasta el 8 de enero 2019 y del 28 de enero de 2019 hasta el 1 de octubre del mismo año como consta en los fls. 9 a 12 del expediente digital.

Primero que todo hay que analizar que la interrupción que se dio entre los dos contratos anteriormente mencionados fue menos de un mes ósea 30 días lo que nos lleva a concluir que no hay solución de continuidad, lo que significa que solo existió una relación contractual entre la demandante y la farmacia que inició el 16 de febrero del 2018 hasta el 1° de octubre del 2019 y se sabe que la actora siguió teniendo las mismas funciones y el mismo cargo durante toda la relación laboral, lo que nos lleva entonces a establecer que la relación laboral duro un año, 7 meses y 15 días. Igualmente al revisar la normatividad que regula a las empresas temporales, regula la figura de la intermediación, en este sentido, en la Ley 50 de 1999 en su Artículo 77 en su numeral 3, se indica que las empresas podrán contratar por un lapso de tiempo de 6 meses con posibilidad de prorrogar dicha contratación solo hasta 6 meses más, cosa que no sucede en este caso porque puesto que la empresa PHARMASAN S.A.S. vulneró lo prescrito en la norma antes citada debido a que la relación laboral duró más de lo permitido, esto con lleva a que exista la primacía de la realidad sobre la forma, en este caso la verdadera empleadora seria la empresa PHARMASAN S.A.S. por haberse aprovechado de la prestación del

servicio de la actora durante más tiempo del permitido por la Ley para los empleados en misión. Por lo que todo apunta a que el verdadero empleador fue esta última y dicha empresa no fue objeto de requerimiento dentro del presente asunto, como lo indicó el juez de primera instancia.

Por todo expuesto queda claro para esta Judicatura, que la decisión tomada en primera instancia por el *A quo* fue acertada, por lo que procederá esta Magistratura a confirmar la sentencia de primer grado.

DECISIÓN

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, Cesar, en calenda del 12 de noviembre de 2020, dentro del Proceso Ordinario Laboral adelantado por la señora CARMEN ISBELIA CAÑA MENDOZA en contra de la empresa GENTE UTIL S.A. por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia judicial.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 806 de 2020.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ.
Magistrado

OSCAR MARINO HOYOS GONZALES
Magistrado