

Radicación n.º 55646

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1692-2018

Radicación n.º 55646

Acta 09

Bogotá, D. C., once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por JOSÉ FEDERICO DÍAZ ARROYO contra la sentencia proferida por la Sala Tercera de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 31 de octubre de 2011, en el proceso que instauró contra C. I. FARMACÁPSULAS S.A. -FARMACAPS S.A.- y TEMPO LTDA.

ANTECEDENTES

José Federico Díaz Arroyo demandó en proceso ordinario laboral a la empresa C.I. Farmacápsulas S.A., en adelante Farmacaps S.A., para que se declarara que entre ellos existió un solo contrato de trabajo entre el 22 de enero de 1985 y el 30 de julio de 2005. Como consecuencia de ello, solicitó el pago de la diferencia salarial entre lo que recibió y lo pagado a trabajadores de planta que ejercían la misma labor; el reajuste del salario incluyendo trabajo suplementario, recargo nocturno y trabajo en días dominicales y festivos; la liquidación del auxilio de cesantías, efectuadas por intermedio de empresas de servicios temporales; la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo; la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST; la sanción moratoria del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indexación de aquellas sumas para las cuales la legislación no previera una consecuencia legal por la demora en el pago.

Fundamentó sus peticiones en que desempeñó en Farmacaps S.A., de forma continua, el cargo de mecánico, desde el 22 de enero de 1985 hasta el 30 de julio de 2005; que abusando de su poder dominante, la empresa lo obligó a suscribir varios contratos de trabajo con diferentes empresas de servicios temporales, tales como Gestión Temporal S.A., Supertempo Ltda., Tempo Ltda., Misión Industrial Ltda. y Servicios Jurídicos Industriales Ltda.; que las labores que desempeñó no se ajustaban a las actividades establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990; que Farmacaps S.A. le hizo varios reconocimientos y condecoraciones por el tiempo de servicio y su excelente desempeño, tales como placas condecorativas al cumplir 5, 10 y 15 años de servicio a la empresa; que el último sueldo básico ascendió a \$1.080.000 mensuales; que el 30 de julio de 2005 Farmacaps S.A. lo despidió injustamente y que no le cancelaron la indemnización ni los demás beneficios laborales a que tenía derecho.

Al dar respuesta a la demanda, Farmacaps S.A. se opuso a todas las pretensiones y dijo no constarle lo relacionado con el último ingreso mensual del demandante, dado que sus verdaderos empleadores fueron las empresas de servicios temporales Gestión Temporal S.A., Supertempo Ltda., Tempo Ltda., Misión Industrial y Sejin Ltda.; negó los demás hechos.

Propuso como excepciones de fondo, las que denominó inexistencia de las obligaciones reclamadas, falta de causa, buena fe y prescripción. Además, solicitó la integración del litisconsorcio con las empresas de servicios temporales.

En la audiencia celebrada el 22 de noviembre de 2006, el a quo ordenó la integración del litisconsorcio necesario, con las empresas Gestión Temporal S.A., Supertempo Ltda., Tempo Ltda., Misión Industrial Ltda. y Serjin Ltda., no obstante, solamente Tempo Ltda. se vinculó al proceso y ejerció su defensa, ordenándose el archivo de las diligencias frente a las otras empresas de servicios temporales.

En su respuesta a la demanda, Tempo Ltda. negó los hechos y se opuso a todas las pretensiones. Admitió que el demandante fue su trabajador, enviado en misión a Farmacaps S.A., pero solamente durante los períodos comprendidos entre el 15 de enero y el 21 de diciembre de 2001, entre el 8 de enero y el 18 de diciembre de 2003 y entre el 3 de enero y el 30 de julio de 2005.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia proferida el 5 de febrero de 2010, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, la Sala Tercera de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, mediante sentencia del 31 de octubre de 2011, confirmó el fallo apelado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que era preciso determinar, en primer lugar, la clase de contrato de trabajo celebrado entre las partes, pues de ello dependía la suerte de las pretensiones de la demanda.

Para el efecto, empezó por analizar el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, destacando los límites que el legislador impuso a todo empleador, para la contratación de trabajadores por medio de empresas de servicios temporales.

Manifestó que, si bien niega una «relación directa con el trabajador», la accionada aceptó que éste prestó sus servicios, pero como trabajador suministrado a través de distintas empresas de servicios temporales.

Sostuvo, en efecto, que, de la contestación de la demanda, se podía inferir que el demandante estuvo vinculado efectivamente a la empresa demandada, en varias ocasiones, a través de diferentes empresas de servicios temporales, pero que no existía prueba de la continuidad de los servicios, lo que no permitía establecer si la empresa usuaria desbordó el marco legal impuesto por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Al referirse a las pruebas del proceso, el ad quem concluyó lo siguiente:

En efecto, la prueba testifical que reposa a folio 187 a 188, y que da cuenta de la declaración del señor MANUEL DE JESUS (sic) PASTRANA MERCADO, no corrobora en nada el dicho del demandante en el sentido que laboró de manera ininterrumpida desde el año 1985, si se repara que este declarante prestó sus servicios a la empresa por un precario tiempo, que en todo caso no sobrepasó los 6 meses ya que según lo afirma su vinculación fue desde el 8 de junio al 7 de diciembre del año 1992.

Por otra parte, la prueba documental, allegada a los autos, contentiva de los recibos de pago, certificaciones, actas de liquidación de prestaciones sociales, no dan cuenta de esa continuidad. Así por ejemplo se advierte de las documentales adosadas a folios 111 a 114, que el actor alcanzó a laborar como trabajador en misión para la empresa usuaria por cuenta de la llamada en garantía TEMPO LTDA un tiempo continuo (sic) de 15 de enero del año 2001 al 21 de diciembre del año 2001 (11 meses y 6 días), y otro periodo del 03 de enero del año 2005 al 29 de julio del año 2005 (6 meses y 26 días), Luego los vacíos (sic) entre otra contratación, no llegan a suplirse con la documental que aporta el demandante, es especial con los recibos de nómina, los cuales valga anotar ni siquiera podrían valorarse como prueba, dado que carece de firma de la demandada, ni fueron reconocidos expresamente por ella. Tampoco con los aportados por la demandada en su contestación y menos por la llamada en garantía en su contestación.

Tampoco las declaraciones de parte rendidas en este proceso por el representante legal de la empresa TEMPO LTDA, abonan la versión ofrecida en la demanda.

Por ello resulta acertada la conclusión del a-quo cuando tiene por demostrado que no ha existido una relación única y con fundamento en ella determina la absolución.

Y es que no puede pasarse por alto que generalmente en este tipo de procesos donde lo que se persigue es demostrar la vinculación directa con el usuario del servicio, con el fin de obtener los mismos beneficios salariales y prestaciones que el demandado reconoce a sus empleados de planta o cualquier pago que hubiese quedado insoluto, lo que en todo caso tampoco se encuentra demostrado dado que (sic) se preocupó por indicar ni mucho menos demostrar el salario que percibían los trabajadores de planta que desempeñaban cargos y labores análogas al que desarrollaba el demandante, lo que impediría en todo caso, calcular un eventual reajuste a cargo de la empresa usuaria. Lo que se magnifica ante el hecho que tampoco, logró demostrar los extremos de la relación laboral señalados en la demanda y cuyo bajo (sic) supuesto cabalga la pretendida indemnización por despido injusto.

En conclusión, no demostrando la continuidad del servicio a favor de la demandada, impide (sic) entrar a analizar si la empresa usuaria en efecto, desconoció el desiderátum ínsito en el art. 77 de la ley 50 en su doble significación temporal y propósito como para establecer una obligación a su cargo, conforme a los mas (sic) recientes jurisprudenciales (sic). Ello por un lado, por el otro, existen otras deficiencias probatorias como las reseñadas en precedencia, que impedirían de todas maneras bendecir sus aspiraciones.

Y si bien el fallador goza de amplias facultades para formarse el libre convencimiento a través de la sana crítica, no es menos (sic) que tales atribuciones no llegan al punto de dar por demostrados hechos y circunstancias que ameritan una comprobación exacta ni mucho menos suplir la carga de la prueba en aspectos tan determinantes.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, «... REVOQUE TOTALMENTE la decisión del a quo, condenando en costas como en derecho

corresponda».

Con tal propósito, formuló un cargo por la causal primera de casación, que fue oportunamente replicado por las demandadas.

CARGO ÚNICO

Acusó la sentencia de violar la ley sustancial por vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de «los artículos 21, 22, 23, 54, 64, 65, 127, 249 y 254 del Código Sustantivo del Trabajo; arts. 71, 75, 76, 77 y 99 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 53 de la Carta Política».

Señaló como errores ostensibles de hecho en que incurrió el Tribunal, los siguientes:

Primero: Haber dado por demostrado sin estarlo, que no existió una relación laboral contractual, como trabajador directo o de planta entre la empresa CI FARMACAPSULAS SAS y el señor JOSE FEDERICO DIAZ ARROYO.

Segundo: No haber dado por demostrado, estándolo, que entre la empresa CI FARMACAPSULAS SA y el señor JOSE FEDERICO DIAZ ARROYO existió un contrato de trabajo a término indefinido.

Denunció como pruebas valoradas equivocadamente, las siguientes:

1. La documental obrante a folio 22 del informativo, que contiene certificación emitida por el señor RICARDO DIAZ DOMINGUEZ (sic), quien ostentaba la calidad de SUPERVISOR de planta de la empresa.
2. Documentos obrantes a folios 23 y 24 del expediente que contiene (sic) reconocimiento que le hace la empresa CI FARMACAPSULAS SA al señor FEDERICO DIAZ ARROYO por su puntualidad en el ejercicio de sus funciones.
3. Documento obrante a folio 26 a 26 (sic) del informativo, que contiene sendas copias del periódico de la empresa CI FARMACAPSULAS SA denominado "CAPSULIN"
4. Documento que contiene carnet del actor donde se identifica como "MECANICO (sic) DE TURNO DE LA EMPRESA C.I. FARMACAPSULAS.
5. Documento obrante a folio 34 que contiene certificación emanada de la empresa de servicios temporales TEMPO LTDA, empresa mediante la cual fue vinculado el actor hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo.
6. La documental que contiene la contestación de la demanda, obrante a folios 47 y ss. del expediente.
7. La confesión expresa de CI FARMACACPSULAS SA obrante en la contestación de la demanda
8. La contestación de la demanda de TEMPO LTDA., obrante a folios 98 y ss del informativo

En la sustentación del cargo, manifestó que el Tribunal llegó a la conclusión de que no existió relación laboral contractual entre el demandante y la empresa Farmacaps S.A., porque no le otorgó valor probatorio en su verdadero alcance, a las pruebas denunciadas como mal apreciadas.

Indicó que obra en el plenario prueba idónea de que el demandante laboró para Farmacaps S.A., de manera directa y continua, pues así «[...] se desprende del contenido de la placa que le fuera conferida por la empresa al demandante en reconocimiento de sus quince (15) años de servicios...», prueba que fue legalmente aportada al proceso y no fue tachada por la demandada,

quien, además, reconoció el servicio prestado.

Añadió que corroboran esa relación directa entre el demandante y Farmacaps S.A., los documentos que contienen los reconocimientos efectuados por la empresa al demandante, por su asistencia y puntualidad, entre junio y agosto de 2000, febrero y abril de 2001 y febrero y agosto del 2002.

Adujo que, del periódico de la empresa, denominado «Capsulín», también se desprende que el demandante fue homenajeado por la empresa, «[...] por ser una (sic) servidor desde el año 1985».

Señaló que la demandada nunca infirmó los extremos de la relación laboral, sino que se limitó a sostener que su vinculación fue como trabajador en misión, a través de empresas de servicios temporales, circunstancia que entendió perfectamente el Tribunal, pues así se desprende de la siguiente afirmación:

La demandada al contestar la demanda, niega una relación directa con el trabajador, por el contrario, acepta que éste prestó sus servicios, pero como trabajador suministrado a través de distintas empresas de servicios temporales que relaciona en el libelo, en períodos distintos en cargos como el de mecánico.

Es decir, no niega haber recibido los servicios del demandante y solo lo acepta bajo el supuesto que no fue vinculado de manera directa, sino a través de varias empresas de servicios temporales y así lo afirma a lo largo de la contestación de la demanda. Alegando en su defensa que en los casos de los trabajadores vinculados a través de empresas temporales ha de tenerse a éstas como su verdadero empleador.

De los comprobantes de nómina a los que, según su dicho, el Tribunal les restó valor probatorio, manifestó que fueron aportados dentro del término legal y no fueron tachados, lo que les daba pleno valor probatorio.

Por último, se refirió a que el demandante fue contratado mediante empresas de servicios temporales, por un lapso muy superior al señalado en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, con lo cual se incurrió «[...] en un fraude procesal a la citada Ley 50/90».

RÉPLICA

Aunque no se aportó al expediente reconstruido copia de la réplica oportunamente presentada por Farmacaps S.A., sí se allegó la de Tempo Ltda., que efectuó reparos de orden técnico a la acusación, al mezclar en el desarrollo del cargo el sendero de los hechos con el de puro derecho y al omitir especificar, en forma concreta, en qué consistió la equivocación del Tribunal y cómo debió proceder para no incurrir en los errores denunciados.

Sobre el fondo de la acusación, en síntesis, manifestó que el Tribunal no incurrió en error alguno al absolver a Tempo Ltda., pues quedó demostrado que el demandante estuvo vinculado con esta empresa durante tres períodos, cada uno inferior a doce meses, en los años 2001, 2003 y 2005, lapsos durante los cuales recibió el pago completo de sus salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social.

CONSIDERACIONES

No le asiste razón a la oposición en las críticas técnicas que le formuló al cargo, toda vez que se observa que éste fue presentado con arreglo a lo previsto en los artículos 87 y 90 del CPTSS, con

indicación de los errores de hecho manifiestos, la singularización de las pruebas valoradas equivocadamente y la sustentación, a través de la cual se persigue demostrar en qué consistió el error valorativo y cuál fue su incidencia en la resolución del pleito por parte del Tribunal.

Por lo anterior, el cargo se estudiará de fondo, a pesar de la deficiencia que sí se observa en el alcance de la impugnación, donde el recurrente pide a esta Corte que, una vez constituida en sede de instancia, revoque la sentencia del juez, pero no precisa cuál debe ser la decisión a adoptar. En aplicación del principio de flexibilidad, puede entenderse que con la revocatoria del fallo absolutorio del a quo, lo único que puede pretender la censura es la condena de la accionada conforme a lo solicitado en la demanda, siempre y cuando se garantice el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, porque es sabido que carece de competencia la Sala para resolver en sede de instancia, aspectos que no fueron objeto de sustentación dentro del recurso de apelación.

De esa forma, el único problema que deberá resolver la Corte es el relacionado con la primacía de la realidad, y sus consecuencias, frente a la vinculación laboral del demandante, pues mientras éste reclama la existencia de una sola, desde el 22 de enero de 1985 hasta el 30 de julio de 2005, la demandada Farmacaps S.A. advierte que no tuvo tal vinculación con el demandante, quien siempre fue trabajador de diferentes empresas de servicios temporales.

Para abordarlo, lo primero que debe recordarse es que frente al tema, han sido múltiples las sentencias proferidas por esta Sala, en las que se ha estudiado la restricción del numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pues no pueden las empresas usuarias prorrogar un contrato por un término superior a 12 meses o celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de un servicio, toda vez que se desvirtúa completamente la temporalidad del mismo, advirtiéndose, por el contrario, su necesidad permanente, convirtiéndose así el usuario en un verdadero empleador. En la sentencia CSJ SL1170-2017 se precisó:

En efecto, contrario al alcance que el tribunal dio en su sentencia a la normativa citada, cumplido el plazo legal de seis (6) meses, más la prórroga que autoriza el parágrafo del artículo 13 del Decreto 24 de 1998, el banco usuario no podía prorrogar el contrato inicial, ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación del servicio a cargo de la demandante, pues al exceder los precisos términos de temporalidad establecidos por el legislador, socavó la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral de aquella, convirtiéndose en su verdadero y directo empleador.

De la anterior manera explicó esta Sala de la Corte el tema del límite cronológico de la vinculación de trabajadores en misión y de las consecuencias de su transgresión, en la SL 17025-2016, radicación 47977, del 16 de noviembre de 2016, debiéndose recordar que tanto la normativa que se viene comentando, como la jurisprudencia, procuran salvaguardar el trabajo permanente y evitar que el trabajo en misión, a través de empresas de servicios temporales, sea utilizado de manera abusiva por empleadores que pretendan implementarlo para realizar actividades que están por fuera de los específicos supuestos de hecho de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Esa postura de la Sala no es novedosa, pues desde la sentencia CSJ SL, 24 abril 1997, radicado 9435, se advirtió lo siguiente:

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable

en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia a las respectivas estipulaciones. (C.S.T, arts 14 y 43).

También así lo consignó la sentencia CSJ SL, 21 febrero 2006, radicado 25717:

En los cargos que se examinan conjuntamente se plantea, en síntesis, que la superación del término de la contratación de trabajadores en misión, de seis meses prorrogables hasta por seis meses más, genera una situación jurídica contractual diferente a la ficticiamente contratada, conforme a la cual la empresa usuaria pasa a ser el empleador directo de la trabajadora y la empresa de servicios temporales a ser deudora solidaria de las acreencias laborales, apoyado en razonamientos coincidentes expuestos en sentencia de 24 de abril de 1997, radicación 9435.

[...]

Planteamiento que resulta acorde con el criterio doctrinal sentado en la sentencia citada relativo a que frente a la contratación fraudulenta, por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador.

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S.del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales.

Y también lo reiteró la sentencia CSJ SL17025-2016, cuando expresó:

El artículo 75 (sic) de la Ley 50 de 1990 resume el objeto de las empresas de servicios temporales en los siguientes términos:

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.

De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley.

Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber:

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 prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador.

A la misma conclusión llegó esta Corte, cuando en la sentencia CSJ SL19412-2017 asentó:

El cuestionamiento que hace la recurrente al fallo de segunda instancia, es que el ad quem haya infringido directamente, entre otros, lo dispuesto en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 (f.º 5 a 6, cuaderno de casación).

En efecto, los preceptos acusados como trasgredidos, establecen los casos en los cuales una empresa usuaria puede contratar trabajadores en misión, a través de una empresa de servicios temporales, precisando que solo podrá hacerlo cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias; se requiera para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, o 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 seis (6), sin que en ningún caso pueda extenderse en el tiempo, pues el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, prohíbe de manera expresa, la prórroga de esa contratación o la celebración de un nuevo acuerdo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para esos fines.

De ahí que le asiste razón a la impugnante en los cuestionamientos que hace al fallo del Tribunal, pues pese a haber encontrado acreditado, como se vio, que la demandante prestó sus servicios a la usuaria, como trabajadora en misión de la EST Temporal S.A., por tiempo equivalente a 1 año, 8 meses y 28 días, negó el contrato realidad con la CLÍNICA NORTE S.A y la calidad de simple intermediaria de TEMPORAL S.A., rebelándose, como se le acusa, contra la prohibición prevista en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, derogatorio del Decreto 24 de 1998, así como contra lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del CST, según los cuales reunidos los elementos del contrato de trabajo, este no deja de serlo por razón al nombre que se le dé, ni las condiciones o modalidades que se le agreguen.

Posición que fue reiterada en la sentencia SL6844-2017, en la que insistiendo en la regla expuesta en la sentencia CSJ SL, 26 junio 2010, radicado 32856 y CSJ SL, 22 febrero 2006, radicado 24717, se orientó:

[...] esta Corporación, en sentencia de 26 de enero de 2010, radicación 32856, en un juicio seguido contra la misma entidad bancaria, en la que se dijo:

Se observa a folio 222 el contrato de trabajo suscrito el 28 de junio de 1999, entre el demandante y Temporal Ltda., cuya fecha de iniciación corresponde al mismo día y a folio 109 se encuentra la liquidación del referido contrato, en la cual se registra como "fecha de egreso", "30 de enero/2.000", de donde se infiere, y, así aparece en ese texto, que el término de duración del aludido vínculo contractual fue de "213 días", es decir, superior a 6 meses, por lo que es evidente que no se ajustó a las previsiones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en armonía con el 13 del Decreto 24 de 1998; adicionalmente, tal como lo anota la censura, el mencionado contrato no se enmarca dentro de los parámetros establecidos en los numerales 1º y 2º de esa norma, porque el nombramiento como Director Zonal del Banco, no tuvo como objeto realizar labores ocasionales, accidentales o transitorias de corta duración, reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad o para atender incrementos de la producción, en el transporte, en la venta de productos o mercancías o en las cosechas y en la prestación de servicios; por el contrario, la labor fue idéntica, en igual sitio de trabajo, con las mismas funciones.

Revisadas las pruebas que el censor denunció como mal valoradas por el Tribunal, no se observa justificación alguna para que Farmacaps S.A., haya optado por contratar al demandante a través de empresas de servicios temporales, pues las causas no se enmarcan dentro de las previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, dado que no se acreditó que tuvieran por objeto reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o en incapacidad por enfermedad, o realizar actividades ocasionales, accidentales o transitorias, o atender incrementos en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías en los tiempos máximos de la ley, y en tal medida, no hay duda que el verdadero empleador del demandante lo fue la sociedad Farmacaps S.A.

Y es que, además, observa la Sala que el accionante siempre realizó la misma función, esto es, la de mecánico, por intermedio de diferentes empresas de servicio temporal, situación ésta que aun cuando en la forma podría llevar a concluir sobre la existencia de varias relaciones contractuales, en la realidad evidencia una sola vinculación, que se suscitó con la empresa atrás mencionada.

En tal medida, la terminación del contrato de trabajo «por obra o labor contratada», comunicada por Tempo Ltda. al demandante (folio 116) fue una simple formalidad, con la que se buscó disfrazar una sola relación laboral, bajo el manto de la contratación con empresas de servicios temporales, ya que, lo que en verdad emana de las pruebas, así como de la contestación a la demanda, es que el servicio prestado por el demandante, siempre fue a favor de Farmacaps S.A., quien indebidamente utilizó la ley, para tratar de soslayar los derechos del demandante.

Así pues, no cabe duda que el Tribunal se equivocó por entender, contra la expresa prohibición legal, que la demandada utilizó lícitamente los servicios del demandante, a través de diferentes empresas de servicios temporales, a pesar de que, se reitera, no se trató de labores ocasionales, accidentales o transitorias; ni se requirieron para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; ni para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías; ni para atender períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término máximo de seis meses,

prorrogable hasta por seis meses más, sin que en ningún caso pueda extenderse en el tiempo, pues se prohíbe de manera expresa la prórroga de esa contratación o la celebración de un nuevo acuerdo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para esos fines.

De la prueba documental denunciada por el censor como mal valorada, se extrae que, por lo menos, desde el 15 de enero de 2001 se suscribieron, de forma fraccionada frente a la temporal, pero ininterrumpida en relación con Farmacaps S.A., contratos de trabajo que se prolongaron hasta el 30 de julio de 2005.

Así se evidencia, no sólo con las contestaciones de la demanda por parte de Farmacaps S.A. y Tempo Ltda., sino especialmente con la certificación expedida por la empresa temporal (folio 134), con la carta de terminación del contrato (folio 116), con la liquidación de prestaciones sociales (folio 116) y con el carnet expedido al demandante por Farmacaps S.A. (folio 133).

Dado lo evidente del error de juicio en que incurrió el Tribunal, la acusación es acertada y procederá a casarse la sentencia atacada.

Sin costas en casación porque el recurso salió avante.

SENTENCIA DE INSTANCIA

Sin menoscabo de todo lo expuesto en casación, la Sala observa que no hay lugar a duda frente a la fecha de terminación del vínculo laboral del demandante, que lo fue el 30 de julio de 2005, pues así se corrobora tanto con la carta de terminación del contrato, visible a folio 116 del expediente, como con la liquidación de prestaciones sociales de folio 115, ambas suscritas por la empresa de servicios temporales Tempo Ltda.

Tampoco se discute que el último salario mensual percibido por el demandante hubiera ascendido a \$1.080.000, porque así se reportó en la liquidación de prestaciones sociales, documento frente al cual el actor aseguró en su interrogatorio de parte, al responder la pregunta quinta (folios 162 a 164), que lo reconocía junto con su firma.

La controversia gira en torno a establecer la fecha de iniciación de labores por parte del demandante, pues en la demanda se dijo que fue el 22 de enero de 1985, Farmacaps S.A. informó que no sabía porque nunca tuvo vínculo directo con el demandante y Tempo Ltda. la admitió de forma discontinua, en tres períodos diferentes, comprendidos respectivamente entre el 15 de enero y el 21 de diciembre de 2001, el 8 de enero y el 18 de diciembre de 2003, y el 3 de enero y 30 de julio de 2005.

Para dilucidar lo anterior, es necesario acudir a la línea jurisprudencial trazada por la Sala Laboral de la Corte, consistente en que cuando de las pruebas traídas a juicio se pueda establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual la persona hubiera laborado, es deber del juzgador desentrañar de estos elementos los hechos que permitan otorgarle al trabajador la protección que las leyes sociales le brindan. Así se dejó sentado en la sentencia CSJ SL, 22 marzo 2006, radicado 25580, reiterada en la SL17430-2017, en la que se sostuvo:

Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un

periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

"Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan".

En el sub examine se conocen el año y el mes, pero no el día en que empezó y terminó la relación; de acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral a partir del último día de noviembre del año 2000, y como extremo final, el señalado por el actor en la demanda, es decir, el 23 de diciembre de ese año, por estar dentro del espacio temporal que quedó probado. Así, se habría establecido que el contrato tuvo vigencia entre el 30 de noviembre y el 23 de diciembre de 2000.

Bajo el anterior derrotero, considera la Sala que, del análisis de las pruebas y piezas procesales allegadas al plenario, puede concluirse que el año de ingreso del demandante al servicio de Farmacaps S.A., fue 1985, por las razones que pasan a explicarse.

En primer lugar, porque en la contestación de la demanda, Farmacaps S.A. enfatizó en que el demandante nunca fue contratado directamente por esa empresa, aunque admitió que fue un trabajador suministrado por empresas de servicios temporales, tales como Gestión Temporal S.A., Supertempo Ltda., Tempo Ltda., Misión Industrial Ltda. y Serjin Ltda.

No se ocupó esta demandada de controvertir la fecha de ingreso del demandante, informada en el primer hecho del libelo, sino más bien de precisar que nunca tuvo un vínculo directo con aquél, pues su actividad la desarrolló por intermedio de empresas de servicios temporales, que fueron sus verdaderas empleadoras.

Y aunque esa posición no puede entenderse como una confesión de la demandada Farmacaps S.A., sí resulta elocuente al momento de establecer, con otras pruebas del proceso, la fecha real de vinculación del demandante, tal como acontece, verbigracia, con el reportaje efectuado al demandante por el boletín institucional denominado «Capsulín», que obra a folio 126 vuelto del expediente, donde se le menciona como el invitado de esa publicación del mes de septiembre de 2000, al cumplir 15 años en la prestación de sus servicios, y con la condecoración que le fue otorgada por la empresa el 7 de junio de 2000, como «RECONOCIMIENTO A SU INVALUABLE COLABORACIÓN DURANTE 15 AÑOS DE SERVICIO A LA EMPRESA», de la cual se desprende lógicamente que su fecha de vinculación fue, por lo menos, el 7 de junio de 1985, como se declarará.

Además, porque la empresa efectuó reconocimientos al demandante, por su asistencia y puntualidad, durante los períodos comprendidos entre junio y agosto de 2000, febrero y abril de 2001 y febrero a agosto de 2002, obrantes a folios 118 a 120 del expediente, que permiten afirmar que prestó el servicio en los años 2000 y 2002, cuando no fue trabajador en misión de

Tempo Ltda., empresa que al contestar el interrogatorio de parte admitió ser la empleadora en tres períodos durante los años 2001, 2003 y 2005.

También los comprobantes de pago de salario que reposan a folios 112 a 114 del expediente, dan cuenta de pagos recibidos por el demandante durante el año 1997, siendo mecánico en Farmacaps S.A. Y aunque no fue esta empresa la que directamente los efectuó, se infiere de ellos que durante ese tiempo el demandante continuaba bajo la real subordinación jurídica que ejercía la empresa como verdadero empleador.

Las pruebas anteriores son suficientes, a juicio de esta Sala, para concluir que el demandante en realidad, prestó sus servicios subordinados a Farmacaps S.A., entre el 7 de junio de 1985 y el 30 de julio de 2005, y como quiera que el vínculo finalizó sin que existiera justa causa para ello, se condenará a esta empresa al reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, norma aplicable al presente asunto por cuanto a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, el trabajador llevaba más de diez años de servicio a la empresa.

Como quien incumplió con las limitaciones impuestas a la contratación con empresas de servicios temporales fue Farmacaps S.A., no se impondrá responsabilidad solidaria a Tempo Ltda., empresa temporal que informó desde la contestación de la demanda, que en tres ocasiones y por períodos inferiores a un año, envió a Farmacaps S.A., como trabajador en misión, al demandante Díaz Arroyo.

Esa versión fue confirmada por el propio trabajador, cuando respondiendo a las preguntas formuladas en el interrogatorio de parte, obrante a folios 162 a 164 del expediente, aceptó sus vinculaciones por los períodos comprendidos entre el 15 de enero y el 21 de diciembre de 2001, entre el 8 de enero y 18 de diciembre de 2003, y entre el 3 de enero y el 30 de julio de 2005, lapsos frente a los cuales admitió que había recibido el pago de sus salarios y prestaciones sociales, confesión que hizo extensiva a las demás empresas de servicios temporales, al responder la pregunta 7ª del interrogatorio de parte que se le formuló.

Por lo visto, se declarará la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada Farmacaps S.A., desde el 7 de junio de 1985 hasta el 30 de julio de 2005, el cual fue terminado sin justa causa por parte del empleador.

Las costas de la primera y segunda instancia estarán a cargo de la empresa accionada Farmacaps S.A.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida el treinta y uno (31) de octubre de dos mil once (2011) por la Sala Tercera de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral seguido por JOSÉ FEDERICO DÍAZ ARROYO contra las empresas C.I. FARMACÁPSULAS S.A. y TEMPO LTDA.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: Revocar la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla, el 5 de febrero de 2010.

SEGUNDO: Declarar que entre José Federico Díaz Arroyo y la empresa C.I. Farmacápsulas S.A. existió un contrato de trabajo desde el 7 de junio de 1985 hasta el 30 de julio de 2005, que fue terminado sin justa causa por parte del empleador.

TERCERO: Condenar a la empresa C.I. Farmacápsulas S.A. a pagar al señor José Federico Díaz Arroyo, debidamente indexada, la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa de su contrato de trabajo, prevista en el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, tomando para su cálculo como último salario la suma de \$1.080.000.

CUARTO: Absolver a la demandada C.I. Farmacápsulas S.A., de las demás pretensiones incoadas en su contra.

QUINTO: Absolver a Tempo Ltda. de las pretensiones formuladas en su contra.

SEXTO: Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

