



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
NÚMERO DE PROCESO	: 81104
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL4479-2020
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Laboral de Bogotá
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 04/11/2020
DECISIÓN	: CASA TOTALMENTE
ACTA n.º	: 41
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 34 y 35

ASUNTO:

Los accionantes solicitan que se declare que entre ellos y la empresa Codensa S.A, en calidad de beneficiaria del trabajo, y la Unión Temporal Galaxtet, como simple intermediaria, existió un contrato de trabajo a término indefinido y que fueron despedidos sin justa causa a pesar de ser beneficiarios de fuero circunstancial.

PROBLEMA JURÍDICO:

Le corresponde a la Corte dilucidar si entre los demandantes y la empresa Codensa S.A. existió una relación de trabajo subordinada, en la cual la Unión Temporal Galaxtet actuó como simple intermediaria.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » CONTRATO REALIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al considerar que la empresa de energía eléctrica CODENSA S. A. no actuaba como verdadero empleador y que los actores no estaban subordinados a esta, a pesar de que se lograba evidenciar: i) Que la empresa beneficiaria controlaba y dirigía el trabajo de los recurrentes, según sus necesidades, ii) Los demandantes, como conductores, hacían parte de la estructura organizativa y productiva de Codensa S. A. y no de la empresa contratista y iii) Que la unión temporal Galaxtet y sus integrantes fueron simples intermediarios, puesto que lo contratado fue un servicio de suministro de personal, actividad reservada sólo a las empresas de servicios temporales

Tesis:

«3. Análisis fáctico y probatorio

La Corte considera que le asiste razón a la parte recurrente en los errores fácticos que le atribuye al Tribunal, puesto que los elementos de convicción denotan que quien era el verdadero empleador de los demandantes es la empresa Codensa S.A.

En primer lugar, si bien en el contrato de suministro de servicios que celebraron Codensa S.A. y la Unión Temporal Galaxtet se estipuló el “suministro del servicio de conducción”, en realidad lo que se configuró fue un suministro de conductores, es decir, la puesta a disposición de conductores por parte de la Unión Temporal Galaxtet en favor de Codensa S.A. En efecto, en el contrato se definen los vehículos para los cuales se requiere igual número de conductores, cifra que variaba según las indicaciones de la empresa comitente.

Quiere decir lo anterior, que más que la contratación de un servicio de transporte o de conducción, lo que se contrataba era un número de personas (conductores) que estuvieran a órdenes de la empresa y prestaran sus servicios según sus necesidades. Dicho de otro modo: se contrató un servicio de suministro de personal, actividad que en Colombia solo está reservada a las empresas de servicios temporales.

Este hecho se ratifica con las cartas que militan a folios 27, 138 y 349 en las cuales la compañía informa a los accionantes Arturo Montoya Cafiel, Blanca Genny Paniagua Guerrero y Carlos Julio Orozco Herrera la terminación de los contratos de trabajo “de acuerdo a las decisiones tomadas por nuestro cliente Codensa S.A. ESP”. Esto, también se corrobora con el documento de folios 123 a 128, rotulado como “contrato individual de trabajo de duración por obra labora de acuerdo a los parámetros del contratante Codensa”.

Lo anterior, pone de relieve que la suerte de las relaciones de trabajo de los demandantes dependía de la empresa de energía eléctrica, y no propiamente de la Unión Temporal Galaxtet. De esta forma, los trabajadores no fueron vinculados para laborar en el marco de la organización de una empresa contratista, sino de la contratante.

De igual modo, militan a folios 150 a 283 y 362 a 365 las planillas control de viajes, en las que se registraban las rutas ejecutadas por los conductores. Estas eran firmadas por un funcionario de Codensa S.A., lo que evidencia que esta empresa controlaba la actividad de los conductores.

En estos términos, el Tribunal erró al colegir que los actores no estaban subordinados a Codensa S.A. Demostrados los errores de hecho con las

pruebas calificadas, es posible acudir a los medios de convicción no calificados.

De esta forma, la Corte establece que la testigo Auriestela Puentes Ibáñez, gestora del servicio de transporte de Codensa S.A., indicó que en desarrollo del contrato “Codensa podía disminuir o aumentar el número de conductores, dependiendo de los requerimientos y, adicionalmente, la figura de este contrato se manejó algo que se llamaba “celda de reducción”, donde Codensa determinaba por unos periodos de tiempo una reducción de conductores”.

En el mismo sentido, Esther Milena Landínez Contreras, ex administradora de la Unión Temporal Galaxtet, narró que durante un lapso las empresas contrataron “una cantidad determinada de conductores”, densidad que se iba reduciendo paulatinamente. Ambas personas de igual modo subrayaron que los vehículos no eran de propiedad de la Unión Temporal Galaxtet sino de Codensa S.A. y de la Unión Temporal Rentacol, vehículos que se identificaban con los distintivos de la empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios (f.º 109-117).

Las mencionadas declarantes junto al testigo Camilo Andrés Rodríguez Fajardo, también relataron que los demandantes debían cumplir un horario de trabajo en las sedes de Codensa S.A. previamente asignadas. Así mismo, Puentes Ibáñez y Fajardo Rodríguez subrayaron que las rutas eran establecidas por la empresa de energía eléctrica y los conductores debían seguirlas.

Todo lo anterior pone de presente que los accionantes, en definitiva, estaban subordinados a Codensa S.A., puesto que:

(i) La empresa beneficiaria controlaba y dirigía el trabajo de los recurrentes, según sus parámetros y necesidades. No debe olvidarse que una de las razones principales por las que los empleadores vinculan trabajadores a su servicio es para reservarse el derecho de controlar y dirigir la labor de sus empleados. En este caso, ello se refleja en que la contratación, la ejecución del trabajo e incluso la continuidad o no de los contratos, era definida por Codensa S.A.

(ii) Los demandantes laboraban en el marco de la organización empresarial de Codensa S.A. y no de la empresa contratista. Al respecto, a modo de doctrina autorizada, conviene recordar que de acuerdo con la Recomendación n.º 198 de la OIT, uno de los indicadores de la relación de trabajo es la “integración del trabajador en la organización de la empresa”, criterio que en tratándose de empresas en red o grupos empresariales es bastante útil para definir quién es el verdadero empleador, y que, en este

caso, se refleja en el hecho de que los accionantes estaban asignados a las sedes de Codensa S.A., conducían sus vehículos, transportaban a sus funcionarios y sus materiales, y seguían las rutas prediseñadas por esta sociedad. Es decir, hacían parte de la estructura organizativa o productiva de Codensa y no propiamente de la Unión Temporal Galaxtet.

(iii) El trabajo era efectuado únicamente en beneficio de la empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios, y no de otros clientes de Galaxtet, criterio que también ha sido incluido en la Recomendación n.º 198 de la OIT como indicativo de una relación de trabajo.

En suma, entre las empresas Codensa S.A. y Galaxtet no se dio una relación de colaboración empresarial, en virtud de la cual la segunda prestara servicios a la primera, con su propia organización y procesos técnicos, materiales y humanos. Mas bien Galaxtet actuó como una empresa encargada de enviar trabajadores (conductores) a las sedes de Codensa S.A., para ponerlos a su disposición y bajo sus órdenes, actividad que solo puede ser desarrollada por empresas de servicios temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo.

Por lo tanto, se concluye que entre los demandantes Arturo Montoya Cafiél, Blanca Genny Paniagua Guerrero y Carlos Julio Orozco Herrera y Codensa S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido, en el que la Unión Temporal Galaxtet y sus integrantes Transportes Especiales de Turismo Tet S.A.S. y Transportes Galaxia S.A. Transgalaxia S.A., actuaron como simples intermediarios que, al ocultar su calidad de tal, deben responder de manera solidaria por las eventuales condenas que se impongan».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT - Según la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, uno de los indicadores de la relación de trabajo es la integración del trabajador en la organización de la empresa, criterio que en tratándose de empresas en red o grupos empresariales es útil para definir quién es el verdadero empleador

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR » SIMPLE INTERMEDIARIO - Cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario evade la contratación directa de un trabajador, con la ayuda de aparentes contratistas que carecen de una estructura empresarial propia y de un aparato productivo especializado, y que su única razón de ser es suministrar trabajadores a la empresa principal, se está frente a una simple intermediación laboral ilegal

Tesis:

«Sin desconocer la ruta fáctica que escogió la parte recurrente, considera la Corte conveniente referirse brevemente a la tercerización laboral y a la figura del contratista independiente (art. 34 CST). Tras ello, analizará la propuesta fáctica de los impugnantes.

1. La tercerización laboral

Desde un punto de vista amplio, la tercerización laboral, outsourcing o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa .

En una economía globalizada la tercerización ha sido empleada con fines diversos, dentro de los cuales cabe destacar: (i) la estrategia empresarial de concentrarse en aquellas partes del negocio que son su actividad principal, descentralizando aquellas otras actividades de apoyo que, aunque son básicas, no producen intrínsecamente lucro empresarial; (ii) la externalización de procesos le permite a las empresas acceder a proveedores que debido a su especialización y conocimiento técnico, pueden ofrecer servicios a costos reducidos; (iii) la exteriorización de actividades dota de mayor flexibilidad a las empresas en entornos económicos muy fluctuantes y regidos bajo una demanda flexible.

Ha dicho la Corte que la tercerización laboral en Colombia es "un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas", siempre que se funde "en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero". Por tanto, "no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborizarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades" (CSJ SL467-2019)».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR » SIMPLE INTERMEDIARIO - La descentralización productiva y la tercerización, entendidas como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son

un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR » SIMPLE INTERMEDIARIO -
Diferencia entre simple intermediario y contratista independiente

Tesis:

«2. La tercerización laboral a través de la figura del contratista independiente (art. 34 CST): presupuestos y desviaciones

En Colombia la tercerización laboral en la modalidad de colaboración entre empresas, tiene fundamento normativo, principalmente, en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra la figura del contratista independiente. De acuerdo con este precepto “son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva” (subraya propia).

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

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

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

Dicho lo anterior, la Corte analizará las pruebas denunciadas en la demanda de casación a fin de constatar si en la relación triangular de marras, la Unión Temporal Galaxtet actuó como un verdadero empresario, ejerciendo subordinación sobre la actividad laboral de los demandantes, o si, por el contrario, quien detentó el poder subordinante fue Codensa S.A. y, en consecuencia, aquella actuó como un simple intermediario».

PROCEDIMIENTO LABORAL » CONJUECES - Dado que no existe el quorum decisorio para proferir la sentencia de instancia se pasa el expediente a la Secretaría de la Sala de Casación Laboral para que por presidencia se realice el respectivo sorteo de conjueces

Tesis:

«En la medida que de los seis magistrados que acompañan la ponencia en casación, tres están de acuerdo con lo propuesto en sede de instancia, no existe quorum decisorio para proferir la correspondiente sentencia de instancia. Por lo anterior, se pasará el expediente a la Secretaría de esta Sala para que por presidencia se realice el respectivo sorteo de conjueces».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO > CONVENIOS DE LA OIT - Según la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, uno de los indicadores de la relación de trabajo es la integración del trabajador en la organización de la empresa, criterio que en tratándose de empresas en red o grupos empresariales es bastante útil para definir quién es el verdadero empleador

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA