



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	: 69399
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL3520-2018
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 15/08/2018
DECISIÓN	: CASA TOTALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - MODIFICA
ACTA n.º	: 30
FUENTE FORMAL	: Ley 361 de 1997 art. 26 / Ley 50 de 1990 art. 77 / Código Sustantivo del Trabajo de 35 núm. 3 / Código Sustantivo del Trabajo art. 6 / Decreto 4369 de 2006 art. 6 / Ley 50 de 1990 art. 77 núm. 3

ASUNTO:

La recurrente pretende que la Sala case el fallo impugnado, a fin de que la Corte revoque el de primer grado y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones de la demanda y se declare a la empresa usuaria como verdadero empleador, obligado por tanto a reintegrar al trabajador en situación de discapacidad. En subsidio, solicita la casación parcial de la sentencia recurrida en cuanto absolvió a la empresa usuaria y condenó únicamente a la empresa de servicio temporal.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA - La disposición que protege al trabajador en situación de discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral, no se opone a la terminación por justa causa, motivada en un principio de razón objetiva

Tesis:

«2. En cuanto al discurso de la recurrente, ciertamente esta Sala comparte sus argumentos referidos a que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos

discriminatorios, léase por tales aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en reciente sentencia [CSJ SL1360-2018](#) esta Sala precisó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló: [...]».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Artículo 26 de la Ley 361
de 1997**

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO »
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA -** El cumplimiento del objeto del contrato de obra o la terminación de las labores contratadas es una razón objetiva de finalización del vínculo laboral, por consiguiente, mal puede predicarse una estabilidad laboral del trabajador en situación de discapacidad frente a un trabajo inexistente

Tesis:

«De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente».

En este asunto, ocurre que el Colegiado de instancia, a pesar de haber reflexionado sobre este punto, encontró en el expediente que la supuesta terminación de la labor contratada fue un pretexto falso utilizado por la EST accionada para rescindir el vínculo laboral, dado que la materia de trabajo, esto es, la labor contratada, nunca dejó de existir, por dos razones claves: (i) la empresa no lo demostró por lo que "tal manifestación quedó en una mera afirmación sin un soporte probatorio" y, adicionalmente, (ii) le ofreció al demandante celebrar un contrato de trabajo directo con ella.

En estas condiciones, desde el punto de vista jurídico el Tribunal no cometió ningún error, puesto que nunca desconoció que la finalización de la labor

contratada fuese una causa objetiva y eficiente de terminación de esta clase de contrato. Lo que advirtió fue que ese motivo alegado por la empleadora era una excusa para prescindir de los servicios del demandante, ya que las tareas contratadas aún subsistían al interior de la empresa usuaria.

A pesar de lo anterior, la recurrente se concentró en demostrar con base en el contrato de trabajo, la carta de terminación del mismo y la contestación de la demanda, que el vínculo laboral terminó por finalización de la labor, con lo que dejó libre de ataque el soporte principal de la sentencia según el cual no se acreditó la efectiva terminación de las tareas contratadas».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al no dar por acreditada la justa causa en la terminación del contrato al advertir que la empresa de servicios temporales alegó el motivo de culminación de actividades como excusa para prescindir de los servicios del demandante, ya que aquella no demostró que las tareas habían finalizado en la empresa usuaria y además por ofrecerle ésta al trabajador la celebración de un contrato directo

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES - Si el contrato celebrado entre la empresa de servicios temporales y la compañía usuaria excede el límite máximo de seis meses, prorrogados por seis meses más en la específica necesidad, ésta última se considera la verdadera empleadora del trabajador y la empresa temporal una simple intermediaria que responde solidariamente por las obligaciones laborales

Tesis:

«3. Finalmente, la impugnante, desde un ángulo diferente, se esfuerza en demostrar el uso fraudulento de la figura del servicio temporal por parte (sic) [...], dado que esta empresa excedió el límite máximo de 6 meses, prorrogables por otros 6 en la contratación de esa específica necesidad. Esto, con el objetivo de atribuir responsabilidad directa y exclusiva a la empresa usuaria.

Sin embargo, este argumento, como se explicará más adelante, no tiene el alcance de exonerarla de su responsabilidad sino de compartirla con su empresa cliente, habida cuenta que con arreglo a la jurisprudencia de esta Sala, el evento descrito da lugar a una responsabilidad solidaria de la compañía usuaria y la empresa de servicios temporales, en la cual la primera funge como verdadero empleador del trabajador que, para todos los efectos, se entiende vinculado mediante un contrato de trabajo a término

indefinido; y la segunda como simple intermediario, que, al no manifestar su calidad de tal, entra a responder in solidum por las obligaciones laborales de conformidad con el numeral 3.º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

[...]

Al desatar el recurso de apelación que formularon el demandante y la EST Labor Empresarial S.A., orientado a que se condenara a la empresa usuaria, el Tribunal descartó su eventual responsabilidad bajo el argumento de que la “verdadera empleadora” y, por tanto, única obligada es la empresa de servicios temporales, reflexión que le llevó sin mayores razonamientos a abstenerse de considerar una eventual responsabilidad de la empresa cliente.

Tal abordaje jurídico resulta desacertado habida cuenta que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, es posible en determinadas circunstancias considerar a la empresa usuaria como verdadera empleadora y la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera. Ello, ocurriría cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como sería el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de 1 año.

En efecto, en la sentencia [CSJ SL17025-2016](#), la Corte consideró:

“[...]

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.”

Así las cosas, el Tribunal cometió una patente transgresión a la ley laboral al entender que la única llamada a asumir las obligaciones impuestas era la

EST Labor Empresarial S.A. y, de esta forma, descartar de tajo la eventual responsabilidad jurídica que le cabía a la empresa usuaria».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE
SERVICIOS TEMPORALES » FINALIDAD**

Tesis:

«En sede de instancia, 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».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE
SERVICIOS TEMPORALES** - En los contratos con empresas de servicios

temporales, la empresa usuaria no puede ocultar una necesidad permanente en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales de los trabajadores en misión

Tesis:

«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 torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que "si bien las empresas de servicios temporales se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria".

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba "prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales", cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

Al respecto, esta Sala en sentencia [CSJ SL17025-2016](#) adujo que las empresas usuarias no pueden "encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales" de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE
SERVICIOS TEMPORALES** - El suministro de trabajadores en misión es de carácter temporal y únicamente para los casos señalados taxativamente en la ley

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículo 77 de la Ley 50 de 1990

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE
SERVICIOS TEMPORALES » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Declaración de

existencia del contrato de trabajo entre el trabajador en misión y la compañía usuaria al comprobarse que fue su verdadera empleadora, siendo la empresa de servicios temporales simple intermediaria obligada a responder solidariamente por las obligaciones de aquella

Tesis:

«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 contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. 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.

En torno al punto, cabe recordar nuevamente lo expuesto en la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, la cual, a pesar del tiempo en que fue proferida, sigue siendo un hito en la materia:

[...]

Descendiendo al caso, la Sala advierte que entre el 30 de enero de 2008 y el 14 de junio de 2009 (1 año, 4 meses y 13 días), y del 6 de julio de 2009 al 10 de junio de 2010 (11 meses y 4 días) el demandante en su calidad de trabajador en misión desarrolló la actividad de Instrumentista en las dependencias de [...]. La primera de las contrataciones se hizo a través de la EST [...]. y la segunda por intermedio de [...], tiempo que suma un total de 2 años, 3 meses y 17 días en la ejecución de un servicio puntual como lo es el de Instrumentista, lo que significa que hubo un notorio desbordamiento del tiempo máximo de 1 año permitido en su contratación, conforme lo previsto en el numeral 3.º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Cumple subrayar que la interrupción de 22 días en la vinculación laboral, así como la circunstancia de que la empresa usuaria haya cambiado a su proveedor para contratarlo o que en la última EST el servicio prestado no hubiese sobrepasado el término de 1 año, no afecta la continuidad del demandante, ni libera de responsabilidad a [...], por las siguientes razones:

En primer término, atrás se indicó que luego de transcurridos 6 meses, prorrogables por otros 6, la empresa usuaria no puede "prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio" (art. 6º D. 4369/2006), de manera que el cambio de proveedor en este asunto no enerva la prohibición de contratar el servicio temporal por más de 1 año.

En segundo término, en este asunto, la interrupción del servicio por 22 días no obedeció a razones objetivas o técnicas, originadas por la terminación de una necesidad empresarial transitoria y el inicio de otra distinta igualmente temporal, sino que estuvo orientada a burlar la ley, generando un quiebre ficticio en la continuidad de los servicios. En efecto, al dar respuesta al hecho 25 de la demanda inicial la empresa [...] señaló que contrató al demandante para desempeñar la misma actividad; a su turno, el testigo [...] manifestó que al año 2013 el cargo de instrumentista todavía subsistía en la empresa.

En estas condiciones, las actividades de instrumentista industrial desarrolladas por el actor no correspondían a labores temporales determinadas por circunstancias específicas, como un incremento ocasional de la cantidad de trabajo, sino que era un requerimiento permanente en la empresa usuaria que debía ser atendido con trabajadores directamente vinculados por ella.

[...]

En tercer lugar, la Sala considera que la circunstancia de que en la última empresa de servicios temporales la vinculación no hubiese desbordado el término de 1 año, es incapaz de liberar de responsabilidad a [...], dado que esta empresa era consciente de que, anteriormente, el accionante venía laborando en el cargo de instrumentista con [...]. En efecto, a folio 151 milita "solicitud de ingreso" a [...], en la cual en un título denominado "última vinculación laboral", el actor escribió que a través de la [...] desempeñó el cargo de Instrumentista en la compañía [...], desde el 31 de enero de 2008 hasta el 14 de junio de 2009.

Luego, la EST accionada deliberadamente participó en este esquema de contratación irregular, al aceptar prestar unos servicios temporales por fuera de los límites consagrados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y 6.º del Decreto 4369 de 2006. Además, si así no estuviese probado, para la Sala es claro que las empresas de servicios temporales, en el marco de su responsabilidad social y empresarial, deben requerir la información necesaria para corroborar si sus clientes están actuando con apego en la ley.

Sin que sean necesarias otras consideraciones, se modificará el fallo de primer grado para declarar que entre [...] y la Fábrica de Bolsas de Papel [...] existió un contrato de trabajo desde el 30 de enero de 2008 hasta el 10 de junio de 2010; se confirmará la declaratoria de ineficacia del despido y la orden de reintegro pero a cargo de la empresa [...], y se declarará solidariamente responsable de las obligaciones aquí contenidas a [...].»

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES - En los contratos con empresas de servicios temporales si se cumple el término de seis meses más su prórroga, no es posible que la empresa usuaria prorrogue el contrato inicial ni celebre uno nuevo con la misma o con otra empresa de servicios temporales para contratar al mismo trabajador, pues al exceder dicho término, establecido por el legislador, se atenta contra la legalidad y legitimidad de esa forma de vinculación laboral

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES - En los contratos con empresas de servicios temporales la interrupción del servicio de manera ficticia, es decir, sin razones objetivas o técnicas por parte de la empresa usuaria, no afecta la continuidad de la vinculación laboral del trabajador en misión cuando desempeña la misma actividad

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES - La empresa de servicios temporales debe requerir información a la empresa beneficiaria con la que pretende contratar para verificar si el trabajador en misión ha estado vinculado anteriormente con otra empresa de servicios temporales desarrollando la misma labor, esto con el fin de no desbordar el término de contratación de un año establecido por la ley y así liberarse de la responsabilidad solidaria

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en: CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO > ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD > PROCEDENCIA - El cumplimiento del objeto del contrato de obra o la terminación de las labores contratadas es una razón objetiva de finalización del vínculo laboral, por consiguiente, mal puede predicarse una estabilidad laboral del trabajador en situación de discapacidad frente a un trabajo inexistente / CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD > EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES - En los contratos con empresas de servicios temporales si se cumple el término de seis meses más su prórroga, no es posible que la empresa usuaria prorrogue el contrato inicial ni celebre uno nuevo con la misma o con otra empresa de servicios temporales para contratar al mismo trabajador, pues al exceder dicho término, establecido por el legislador, se atenta contra la legalidad y legitimidad de esa forma de vinculación laboral