

Señor:  
**Juez Primero (01) Laboral del Circuito de Barranquilla**  
[lcto01ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:lcto01ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
E. S. D.

Referencia: Demanda Ordinaria Laboral No. 080013105001-2020-00250-00  
Demandante: Luis Carlos Romero Rondón  
Demandados: Masterfoods Colombia Ltda., Tempocolba S.A.S y Adecco Servicios Colombia S.A.  
Asunto: Contestación demanda Masterfoods Colombia Ltda. y/o Effem Colombia Ltda

**Julie Viviana Bravo Mira**, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.010.179.256, abogada en ejercicio y portadora de la Tarjeta Profesional número 217.207 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderada especial de la sociedad demandada **MASTERFOODS COLOMBIA LTDA., y/o EFFEM COLOMBIA LTDA.**, con NIT. 830.037.955-1 (en adelante la "Compañía" o "Masterfoods"), de acuerdo con el poder debidamente conferido y anexo a la presente contestación de demanda, me permito por medio de este escrito dar **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA** dentro de los términos dispuestos en el artículo 8° del Decreto 806 de 2020, según notificación recibida por correo electrónico del Despacho el día 16 de abril de 2021, dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

## I. ANOTACIÓN PRELIMINAR

Este escrito de contestación a la demanda se presenta con el único fin de salvaguardar el derecho de defensa de Masterfoods, muy pesar que no tenga calidad de empleador del señor Luis Carlos Romero Rondón (en adelante el "Demandante") ni existan supuestos suficientes para que sea vinculada como parte procesal por pasiva del presente pleito.

Como se pasará a explicar, se desvirtúa por completo y de manera automática las pretensiones que el Demandante pretende hacer valer en cabeza de Masterfoods. Por el contrario, como se demostrará, la demanda es temeraria en cuanto a las pretensiones contra Masterfoods.

## II. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS

**Al hecho 1: Es cierto.** Lo anterior en virtud de la relación jurídica que existió entre empresas especializadas y la Compañía para la prestación de servicios profesionales independientes de outsourcing. Así, el Demandante prestó sus servicios en misión o bajo los contratos de outsourcing con varios contratistas independientes en las instalaciones de la Compañía, lo cual, en todo caso, no significa la existencia de una relación laboral con la Compañía.

**Al hecho 2: No me consta.** El hecho no hace referencia precisa a ningún periodo de tiempo ni se evidencia relación alguna con las manifestaciones establecidas en las certificaciones laborales que el Demandante aporta como pruebas en su escrito de demanda. Así, lo único cierto es que, Masterfoods no ha sido ni ha obrado en condición de empleador del Demandante, habida cuenta que, no suscribió ningún tipo de contrato y/o documento jurídicamente vinculante con el mismo.

**Al hecho 3: Es cierto.**

**Al hecho 4: No es cierto.** Al interior de la Compañía no existe el cargo de "*asociado*" que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 5: No es cierto.** El Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, por ello, no es cierto que éste haya ingresado a trabajar el día 07 de febrero de 2012, habida cuenta que la Compañía no obró ni ha obrado en condición de empleador del Demandante.

**Al hecho 6: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no obró ni ha obrado en condición de empleador del Demandante.

**Al hecho 7: No es cierto.** La Compañía nunca ha sido ni obrado en condición de empleador del Demandante, pues es claro de las mismas certificaciones laborales que aporta el Demandante en su escrito de demanda, que su vinculación fue con Tempocolba S.A.S., y, que en todo caso, los tiempos y cargos no fueron los mismos ni continuos o superiores a los permitidos en el artículo 71 y subsiguientes de la Ley 50 de 1990, ni tampoco contradicen las disposiciones que trata el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º del Decreto 2351 de 1965 sobre contratistas independientes.

**Al hecho 8: No es cierto.** La Compañía nunca ha sido ni obrado en condición de empleador del Demandante, pues es claro de las mismas certificaciones laborales que aporta el Demandante en su escrito de demanda, que su vinculación fue con Gente Estratégica BPO Services S.A., y, que en todo caso, los tiempos y cargos no fueron los mismos ni continuos o superiores a los permitidos en el artículo 71 y subsiguientes de la Ley 50 de 1990, ni tampoco contradicen las disposiciones que trata el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º del Decreto 2351 de 1965 sobre contratistas independientes.

**Al hecho 9: No es cierto.** La Compañía nunca ha sido ni obrado en condición de empleador del Demandante, pues es claro de las mismas certificaciones laborales que aporta el Demandante en su escrito de demanda, que su vinculación fue con Adecco y, que en todo caso, los tiempos y cargos no fueron los mismos ni continuos o superiores a los permitidos en el artículo 71 y subsiguientes de la Ley 50 de 1990, ni tampoco contradicen las disposiciones que trata el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º del Decreto 2351 de 1965 sobre contratistas independientes.

**Al hecho 10: No es cierto.** La Compañía nunca ha sido ni obrado en condición de empleador del Demandante, por tanto, la Compañía nunca realizó asignaciones de puestos de trabajo y mucho menos de funciones al Demandante, así como tampoco le impartió ordenes de ninguna índole ni le asignó a varias áreas productivas. Lo anterior, por cuanto que entre la empresa de servicios temporales Tempocolba S.A.S., y la Compañía existió un contrato comercial para el envío de trabajadores en misión y, la relación que existió entre la Compañía con las empresas especializadas Gente estratégica BPO Services S.A.S y Adecco fue para la prestación de servicios profesionales independientes de outsourcing. Por tanto, el hecho de que el Demandante prestara sus servicios en misión o, bajo los contratos de outsourcing con varios contratistas independientes en las instalaciones de la Compañía no le hace oponible los efectos jurídicos de la declaración de existencia de una relación laboral en la que no tuvo participación alguna.

**Al hecho 11: No es cierto.** Al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante, por tanto no es posible que hubiese recibido órdenes provenientes de esta denominación de cargos. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 12: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no obró ni ha obrado en condición de empleador del Demandante.

**Al hecho 13: No es cierto.** En primer lugar, al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019 y, en segundo lugar, los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos.

**Al hecho 14: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no designó los montos de sus asignaciones salariales.

**Al hecho 15: No es cierto.** En primer lugar, al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

Ahora, si el Demandante se refiere a los operadores que tenía contratados la Compañía, sobre esto, la Compañía confirma que éstos devengaban para el año 2014 una asignación salarial del COP\$1.277.500; no obstante, este cargo de “Operador” no tenía las mismas funciones de los trabajadores que eran contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos.

**Al hecho 16: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales.

**Al hecho 17: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 18: No es cierto.** En primer lugar, al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

Ahora, si el Demandante se refiere a los operadores que tenía contratados la Compañía, sobre esto, la Compañía confirma que éstos devengaban para el año 2015 una asignación salarial de COP\$1.475.600; no obstante, este cargo de “Operador” no tenía las mismas funciones de los trabajadores que eran contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos

**Al hecho 19: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales.

**Al hecho 20: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 21: No es cierto.** En primer lugar, al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

Ahora, si el Demandante se refiere a los operadores que tenía contratados la Compañía, sobre esto, la Compañía confirma que éstos devengaban para el año 2016 una asignación salarial de COP\$1.534.624; no obstante, este cargo de “Operador” no tenía las mismas funciones de los trabajadores que eran contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos

**Al hecho 22: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales.

**Al hecho 23: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente

surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 24: No es cierto.** En primer lugar, al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

Ahora, si el Demandante se refiere a los operadores que tenía contratados la Compañía, sobre esto, la Compañía confirma que éstos devengaban para el año 2017 una asignación salarial de COP\$1.626.701; no obstante, este cargo de “Operador” no tenía las mismas funciones de los trabajadores que eran contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos

**Al hecho 25: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales.

**Al hecho 26: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 27: No es cierto.** En primer lugar, al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

Ahora, si el Demandante se refiere a los operadores que tenía contratados la Compañía, sobre esto, la Compañía confirma que éstos devengaban para el año 2018 una asignación salarial de COP\$1.706.409; no obstante, este cargo de “Operador” no tenía las mismas funciones de los trabajadores que eran contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos

**Al hecho 28: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales.

**Al hecho 29: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 30: No es cierto.** En primer lugar, al interior de la Compañía no existe el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

Ahora, si el Demandante se refiere a los operadores que tenía contratados la Compañía, sobre esto, la Compañía confirma que éstos devengaban para el año 2019 una asignación salarial de COP\$1.781.491; no obstante, este cargo de “Operador” no tenía las mismas funciones de los trabajadores que eran contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos

**Al hecho 31: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales.

**Al hecho 32: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 33: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor del Demandante por concepto de auxilio de cesantías, habida cuenta que, como se ha indicado en el presente escrito de contestación de demanda, el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, por ello, la Compañía no obró ni ha obrado en condición de empleador del Demandante y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 34: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor del Demandante por concepto de intereses al auxilio de cesantías, habida cuenta que, como se ha indicado en el presente escrito de contestación de demanda, el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, por ello, la Compañía no obró ni ha obrado en condición de empleador del Demandante y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 35: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor del Demandante por concepto de primas de servicios, habida cuenta que, como se ha indicado en el presente escrito de contestación de demanda, el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, por ello, la Compañía no obró ni ha obrado en condición de empleador del Demandante y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 36: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor del Demandante por concepto de vacaciones, habida cuenta que, como se ha indicado en el presente escrito de contestación de demanda, el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, por ello, la Compañía no obró ni ha obrado en condición de empleador del Demandante y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 37: No es cierto.** Los “Operadores” contratados directamente por parte de la Compañía no devengaban ningún concepto denominado “COMPANY BONUS”.

**Al hecho 38: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor de los “Operadores” contratados directamente por concepto de “COMPANY BONUS” y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 39: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales y no salariales.

**Al hecho 40: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor de los “Operadores” contratados directamente por concepto de “COMPANY BONUS” para el año 2016 y,

en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 41: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales y no salariales.

**Al hecho 42: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor de los “Operadores” contratados directamente por concepto de “COMPANY BONUS” para el año 2017 y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 43: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales y no salariales.

**Al hecho 44: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor de los “Operadores” contratados directamente por concepto de “COMPANY BONUS” para el año 2018 y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 45: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales y no salariales.

**Al hecho 44: No es cierto.** En primer lugar, Masterfoods nunca efectuó pago alguno en favor de los “Operadores” contratados directamente por concepto de “COMPANY BONUS” para el año 2019 y, en segundo lugar, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 45: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los montos de sus asignaciones salariales y no salariales.

**Al hecho 46: Es cierto parcialmente.** A los trabajadores contratados directamente por la Compañía se les otorgaba como beneficio no salarial el cubrimiento en salud mediante una póliza de medicina prepagada; no obstante, estos trabajadores no tenían los mismos cargos y funciones de los trabajadores contratados a través de la empresa de servicios temporales inicial y posteriormente mediante contratos especializados de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para cubrir servicios no cubiertos al interior de Masterfoods.

**Al hecho 47: No es cierto.** Los operadores contratados directamente por la Compañía no se les otorgaba ningún beneficio denominado “póliza odontológica”.

**Al hecho 48: No es cierto.** Los operadores contratados directamente por la Compañía no se les otorgaba ningún beneficio denominado “póliza exequial”.

**Al hecho 49: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 50: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 51: No es cierto.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de la empresa de servicios temporales inicial y posteriormente mediante contratos especializados de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para cubrir servicios no cubiertos al interior de Masterfoods, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes.

**Al hecho 52: Es cierto.**

**Al hecho 53: No me consta.** El hecho no hace referencia a acción u omisión alguna por parte de Masterfoods, razón por la cual, no es posible pronunciarse sobre su veracidad, por tanto, la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso. En todo caso, la Compañía reitera y prueba en el presente escrito de contestación que el Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tiene conocimiento de los extremos temporales con Adecco Servicios Colombia S.A.

**Al hecho 54: Es cierto parcialmente.** A los trabajadores contratados directamente por la Compañía se les otorgó una suma transaccional, como consecuencia del cierre de la planta productiva; Ahora, bien, se reitera que, al interior de la Compañía no existía el cargo de “asociado” que menciona en el hecho el Demandante. Prueba de ello es el archivo Excel que se aporta a la presente contestación de demanda y, en el que se evidencia el histórico de registros de nómina de los trabajadores de Masterfoods de los años 2012 al 2019.

**Al hecho 55. Es cierto.** El Demandante no fue ni ha sido trabajador de la Compañía, y, en consecuencia, la Compañía no tenía por qué realizar el pago de indemnización alguna.

### III. OPOSICIÓN A LAS PRETENSIONES

En primer lugar, resulta necesario manifestar que mi representada **se opone a la vinculación que el Demandante ha pretendido hacer valer sobre Masterfoods** en este proceso, pues como se demostrará mediante la presente contestación de demanda, no existen supuestos para que se legitime por pasiva a la Compañía. Igualmente, con relación a las pretensiones que el actor pretende hacer valer a través del presente proceso, Masterfoods se permite dar respuesta sobre las mismas en los siguientes términos:

**A la 1. Me opongo.** Entre la Compañía y el Demandante no existió nunca una relación de carácter laboral. Lo anterior en virtud de que inicialmente, la relación jurídica que existió fue la sostenida entre la empresa de servicios temporales denominada **Tempocolba S.A.S** y la Compañía en calidad de empresa usuaria y, posteriormente, se suscribieron acuerdos comerciales de servicios con las empresas especializadas **Gente estratégica BPO Services S.A.S** y **Adecco** para la prestación de servicios profesionales independientes de outsourcing. Por tanto, el hecho de que el Demandante prestara sus servicios en misión o bajo los contratos de outsourcing con varios contratistas independientes en las instalaciones de la Compañía no le hace oponibles los efectos jurídicos de la declaración de existencia de una relación laboral en la que no tuvo participación alguna.

**A la 2. Me opongo.** Entre la Compañía y el Demandante no existió nunca una relación de carácter laboral. Lo anterior en virtud de que inicialmente, la relación jurídica que existió fue la sostenida entre la empresa de servicios temporales denominada **Tempocolba S.A.S** y la Compañía en calidad de empresa usuaria y, posteriormente, se suscribieron acuerdos comerciales de servicios con las empresas especializadas **Gente estratégica BPO Services S.A.S** y **Adecco** para la prestación de servicios profesionales independientes de outsourcing. Por tanto, el hecho de que el Demandante prestara sus servicios en misión o bajo los contratos de outsourcing con varios contratistas independientes en las instalaciones de la Compañía no le hace oponibles los efectos jurídicos de la

declaración de existencia de una relación laboral en la que no tuvo participación alguna, máxime que no existió solución de continuidad.

**A la 3. Me opongo.** Entre la Compañía y el Demandante no existió nunca una relación de carácter laboral. Lo anterior en virtud de que inicialmente, la relación jurídica que existió fue la sostenida entre la empresa de servicios temporales denominada **Tempocolba S.A.S** y la Compañía en calidad de empresa usuaria y, posteriormente, se suscribieron acuerdos comerciales de servicios con las empresas especializadas **Gente estratégica BPO Services S.A.S** y **Adecco** para la prestación de servicios profesionales independientes de outsourcing. Por tanto, el hecho de que el Demandante prestara sus servicios en misión o bajo los contratos de outsourcing con varios contratistas independientes en las instalaciones de la Compañía no le hace oponibles los efectos jurídicos de la declaración de existencia de una relación laboral en la que no tuvo participación alguna, máxime que no existió solución de continuidad.

**A la 4. Me opongo.** Los cargos existentes al interior de la Compañía no implicaban las mismas funciones de los trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales o, con empresas especializadas de outsourcing, en la medida que dichos contratos precisamente surgieron en virtud de las necesidades específicas de la Compañía para la realización de servicios no cubiertos, por lo que no es posible efectuar las comparaciones que se infieren en el hecho porque se trata de trabajadores contratados bajo supuestos de hecho diferentes, por lo que no es posible la declaración del pago de diferencias salariales en el monto mencionado.

**A la 5. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de cualquier concepto laboral a favor del Demandante. Entre el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 6. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de cualquier concepto laboral a favor del Demandante. Entre el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 7. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de cualquier concepto laboral a favor del Demandante. Entre el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 8. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de cualquier concepto laboral a favor del Demandante. Entre el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 9. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de cualquier concepto laboral a favor del Demandante. Entre el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 10. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de bonificaciones de naturaleza extralegal a favor del Demandante, máxime que el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 11. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de beneficios de naturaleza extralegal a favor del Demandante, máxime que el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 12. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de beneficios de naturaleza extralegal a favor del Demandante, máxime que el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 13. Me opongo.** Me opongo a que Masterfoods sea condenada al pago de beneficios de naturaleza extralegal a favor del Demandante, máxime que el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral.

**A la 14. Me opongo y solicito que se rechace.** Masterfoods no adeuda salarios que tornen procedentes la condena al pago de la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del C.S.T, por cuanto que entre el Demandante y la Compañía no existió ningún tipo de relación contractual, mucho menos una de naturaleza laboral. Adicionalmente, la Compañía siempre obró con la más absoluta buena fe y bajo el intrínseco convencimiento de que la relación jurídica que existió fue la sostenida entre la compañía de servicios temporales denominada **Tempocolba S.A.S** y la Compañía en calidad de empresa usuaria y posteriormente, bajo acuerdos comerciales de servicios con las empresas especializadas **Gente estratégica BPO Services S.A.S** y **Adecco** para la prestación de servicios profesionales independientes de outsourcing.

**A la 15. Me opongo y solicito que se rechace.** No se cumplen los presupuestos para la declaración de existencia de solidaridad entre la Compañía en calidad de beneficiaria de la obra y las demandadas por cuanto que los servicios contratados se suscribieron bajo el amparo de las disposiciones de que trata el artículo 71 y subsiguientes de la Ley 50 de 1990 frente a **Tempocolba S.A.S** y, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º del Decreto 2351 de 1965 sobre contratistas independientes con **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco**.

**A la 16. Me opongo.** Me opongo como consecuencia obligatoria de la improcedencia de todas las anteriores pretensiones.

**A la 17. Me opongo.** Esta pretensión debe rechazarse íntegramente dada la improcedencia todas las anteriores pretensiones, por el contrario, el demandante deberá cancelar las costas y agencias en Derecho.

#### IV. FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA Y JURÍDICA DE LA DEFENSA

Como defensa de fondo ante las pretensiones de la parte demandante, me permito presentar los siguientes fundamentos fácticos y jurídicos:

##### **A. Inexistencia de presupuestos para la declaración de existencia de un contrato de trabajo entre Masterfoods y el Demandante:**

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren los 3 elementos esenciales que lo conforman, a saber: (i) prestación personal del servicio; (ii) subordinación y; (iii) remuneración; lo anterior, indistintamente de la formalidad de la relación, como se puede evidenciar de la lectura de la norma:

*“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.*

##### **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.”*

Aunado a ello, el artículo 24 ibidem señala que cualquier servicio personal se presume regido por un contrato de trabajo, siempre y cuando se logren demostrar los requisitos de la prestación personal del servicio y la remuneración. Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL 4027-2017, indicó lo siguiente:

*“En efecto, cabe recordar, que el principio protector de la primacía de la realidad, consistente en darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes, lleva necesariamente a sostener que son aquellas particularidades que se extraen de la realidad las que se deben tener en cuenta y no otras a fin de determinar el convencimiento diáfano del juez con respecto a los servicios prestados por una persona natural y que se reclaman en una acción judicial, que configuren un contrato de trabajo.*

*De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está*

regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.

*Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo **y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, que se traduce en un traslado de la carga probatoria. Ello tiene fundamento en el carácter tuitivo o protector de las normas del derecho al trabajo, que le otorgan a quien alega su condición de trabajador, una ventaja probatoria consistente en probar la simple prestación del servicio a una persona natural o jurídica, para que se presuma esa relación contractual laboral.***

**Por consiguiente, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso.”**

No obstante, lo anterior, es importante resaltar que, en todo caso, no es suficiente que se pruebe la prestación efectiva del servicio, sino que se hace necesario que el Demandante, en ejercicio del deber de probar sus afirmaciones, demuestre claramente los extremos temporales de la relación alegada, su continuidad o ininterrupción dentro de dicha vigencia y el salario, como elementos integrantes y esenciales de la relación laboral que se discute.

Conforme lo anterior, es claro que el Demandante no logra acreditar ninguno de los presupuestos necesarios para hacerse a la presunción arriba citada, en la medida en que no prueba haber prestado sus servicios personales al servicio de Masterfoods sino de Tempocolba, Gente Estratégica y Adecco, dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades adquiridas en su contrato de trabajo, así como tampoco prueba haber recibido remuneración alguna por parte de Masterfoods. Lo anterior por cuanto que la Compañía jamás hizo un solo pago directo de sumas de dinero al Demandante por ningún concepto y tal como se refleja de los comprobantes de nómina, es absolutamente claro que quien siempre efectuó los pagos de nómina al Demandante fueron sus empleadores directos.

Conscientes de que le corresponde a la Compañía desvirtuar la presunción legal con la que se beneficia el Demandante, habremos de asumir tal tarea mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó bajo la subordinación directa de su empleador directo, según se desprende del análisis de los argumentos que me permito relacionar a continuación:

- i. Nunca se le impartieron órdenes, directrices, procedimientos o políticas que el indicaran al demandante la forma en la cual llevar a cabo sus funciones en calidad de Trabajador tercerizado; por el contrario, todas las actividades encomendadas se hicieron dentro del marco de la existencia de los acuerdos comerciales entre Masterfoods y Tempocolba, Gente Estratégica y Adecco.
- ii. Nunca estuvo sujeto al cumplimiento de ninguna jornada laboral que haya sido determinada por parte de Masterfood ni mucho menos estuvo obligado a reportarla por tratarse de un trabajador directo de Gente Estratégica y Adecco. En cuanto a Tempocolba, se llevó a cabo la subordinación delegada en virtud del contrato temporal y por la calidad del Demandante como trabajador en misión.
- iii. El valor de los salarios del Demandante nunca fue pagado por parte de Masterfoods. De igual forma, en los contratos de servicios especializados la Compañía no adquirió ninguna responsabilidad relacionada con salarios y prestaciones de los trabajadores de Tempocolba, Gente Estratégica y Adecco, mucho menos frente a los salarios del Demandante.
- iv. La Compañía no tuvo, en ningún momento, injerencia alguna en las decisiones administrativas, financieras, contables y directivas tomadas por Gente Estratégica y Adecco, quienes siempre y en todo momento, prestaron los servicios contratados de forma autónoma e independiente. Esta autonomía e independencia ha sido igualmente aplicada a sus procesos de contratación, definición de esquemas de remuneración y decisiones de terminación de contratos de trabajo, situaciones en las cuales, **en ningún momento**, ha tenido injerencia la Compañía.

Conforme lo anterior, no existen presupuestos para que se tenga a Masterfoods como empleadora directa del Demandante y el solo hecho de haber actuado como beneficiaria de la contratación efectuada no la coloca en posición de patrono, tal como lo reiteró la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con Radicación No.14038 de fecha veintiséis (26) de

septiembre de dos mil (2000), Magistrado Ponente: Luis Gonzalo Toro Correa al diferenciar por completo la figura que mantiene el contratista independiente como empleador y la solidaridad que se hace extensiva al beneficiario de la obra:

*“Ahora, en lo que tiene que ver con el fondo de la acusación, debe precisarse que, como con acierto lo destaca la censura, e inclusive lo reitera la oposición, la solidaridad no es más que una manera de proteger los derechos de los trabajadores, para cuyo efecto se le hacen extensivas, al obligado solidario, las deudas insolutas (prestacionales o indemnizatorias) en su calidad de dueño o beneficiario de la obra contratada, ante la usual insolvencia del deudor principal que no es otro que el empleador. Así lo sostuvo esta Sala en sentencia del 25 de mayo de 1968, en uno de sus apartes:*

*“Mas el legislador, con el sentido proteccionista que corresponde al derecho laboral, previendo la posibilidad de que el contrato por las grandes empresas, como vehículo que les sirva para evadir las obligaciones sociales, y dada la frecuencia con que los pequeños contratistas independientes caen en la insolvencia o carecen de la responsabilidad necesaria, sin desconocer el principio de que el beneficiario de la obra no es en caso alguno el sujeto patronal, estableció expresamente, a favor exclusivo de los trabajadores, la responsabilidad solidaria del contratista y del beneficiario por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que puedan tener derecho, sin perjuicio de que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o repita contra él lo pagado a esos trabajadores.”*

**Esta figura jurídica no puede asimilarse ni confundirse con la vinculación laboral (como parece hacerlo la oposición), pues tiene cada una alcances y consecuencias distintas. Es claro que la vinculación de carácter laboral es con el contratista independiente y que el obligado solidario no es más que un garante para el pago de sus acreencias, de quien, además, el trabajador puede también exigir el pago total de la obligación demandada, en atención al establecimiento legal de esa especie de garantía. Y no por ello puede decirse que se le esté haciendo extensiva la culpa patronal al Municipio demandado. No, la culpa es del empleador, pero los derechos respecto de los salarios, las prestaciones e indemnizaciones (como lo enuncia el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo) que de ella emanan son exigibles a aquel en virtud, como atrás se anotó, de haberse erigido legalmente la solidaridad que estableció el estatuto sustantivo laboral, en procura de proteger los derechos de los asalariados o sus causahabientes.**

De esta manera lo ha dicho esta Corporación:

*“La fuente de la solidaridad, en el caso de la norma, no es el contrato de trabajo ni el de obra, aisladamente considerados, o ambos en conjunto, sino la ley: esta es su causa eficiente y las dos convenciones su causa mediata, o en otros términos: los dos contratos integran el supuesto de hecho o hipótesis legal. Ellos y la relación de causalidad entre las dos figuras jurídicas, son los presupuestos de la solidaridad instituida en la previsión legal mencionada” (Sent., 23 de septiembre 1960, “G.J.”, XCIII, 915).*

*Es cierto, como al unísono lo aceptan el Tribunal y la censura, que los artículos 3º y 4º del Código Sustantivo del Trabajo regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores del sector privado, pero, también es de claridad meridiana, que los pretensos derechos de los demandantes fueron invocados con fundamento en la vinculación laboral con el contratista y la solidaridad del Municipio para efectos de la satisfacción de las deudas insolutas, allí no se sustentó ni podía hacerse, por razones obvias, un contrato de trabajo con el codemandado Estatal, y por tanto ninguna trascendencia jurídica, de cara a lo perseguido por la censura, tiene ese supuesto, pues, se itera, no fue discutido por las partes y el ataque se orienta exclusivamente a la imposición de la condena solidaria, con prescindencia de otros aspectos.”*

## **B. Intermediación y Tercerización laboral:**

La doctrina y la Organización Internacional del Trabajo, han denominado *relaciones triangulares* a las que se establecen entre: **i)** Un sujeto que se beneficia de un servicio, un producto o una provisión de personal, denominado beneficiario, contratante o empresa usuaria; **ii)** Un contratista que puede ser una EST, una PCTA y CTA, un contratista independiente, una asociación sindical, una empresa asociativa de trabajo, o un sujeto que en todo caso provea un servicio; **iii)** Los trabajadores, prestadores de servicios, contratistas, asociados, sindicalistas o en general aquellas personas naturales que prestan sus servicios con las condiciones particulares de cada institución<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Tomado de “La Licitud De La Tercerización Laboral Y La Intermediación Laboral En Colombia: Análisis De La Postura Del Ministerio Del Trabajo A Partir Del Ordenamiento Jurídico Colombiano.” Autores: Mariana Góez Mondragón; Jose Jaime Posada Molina; Universidad EAFIT.

De acuerdo a lo anterior, en el Informe V de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en el año 2006, la OIT reconoció la presencia de dos grandes procesos generadores de relaciones triangulares de trabajo: la primera, ligada al suministro de personal mediante contratos comerciales, y la segunda, consistente en la ejecución de obras y de prestación de servicios. A la primera se le denomina *INTERMEDIACIÓN LABORAL* y a la segunda *TERCERIZACIÓN LABORAL*.

**a) Intermediación Laboral con Tempocolba:**

La intermediación laboral en Colombia ha sido reglamentada desde el Código Sustantivo Laboral en su artículo 35, que establece lo siguiente:

*“Artículo 35: 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 hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas”*

Con la expedición de la Ley 50 de 1990 se amplió el alcance de la figura, toda vez que en sus artículos 95 y 96 indicó:

*“Artículo 95. La actividad de Intermediación de empleo podrá ser gratuita u onerosa pero siempre será prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

*Artículo 96. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará a las entidades privadas o públicas que desarrollen actividades de Intermediación laboral a fin de establecer un Sistema Nacional de Intermediación. Para tales efectos el Gobierno Nacional expedirá los reglamentos necesarios”.*

Dicha norma fue reglamentada por el Decreto 4369 de 2006, cuyo artículo 10.º señaló:

*“Artículo 10. Prohibiciones. No podrán ejercer la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; las que no estén debidamente autorizadas por el Ministerio de la Protección Social para el desempeño de esa labor, tales como las dedicadas al suministro de alimentación, realización de labores de aseo, servicio de vigilancia y mantenimiento; tampoco la podrán realizar las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas Asociativas de Trabajo y los Fondos Mutuales o similares”.*

Posteriormente, la Ley 1429 de 2010 en el artículo 63 señaló:

*“Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.*

*Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.*

*El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que*

*incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave”.*

Posteriormente, el Decreto 2025 de 2011 entró a reglamentar las leyes anteriores, en lo referente a la intermediación laboral para los efectos de las Leyes 1429 de 2010 y 50 de 1900, en los siguientes términos:

*“Artículo 1°. Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, **cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.***

***Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006.** Por lo tanto, esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.*

*Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.*

*Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios (...).”*

De acuerdo con lo anterior, es claro que las actividades de intermediación laboral son permitidas en Colombia, siempre y cuando se cumplan las disposiciones del Art. 71 y ss. de la Ley 50 de 1990 que establecen rigurosamente lo siguiente:

*“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 75. A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley.*

*Artículo 76. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.*

*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”.*

La lectura de las normas transcritas se puede concluir, que las empresas de servicios temporales pueden contratar la prestación de servicios con terceros para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades misionales, en los casos puntualmente precisados en dicha normativa. Así, cumpliendo todo lo anterior la Compañía contrató a la Empresa de Servicios Temporales **Tempocolba S.A.S** para que le suministrara personal temporal, motivo por el cual el Demandante fue enviado en misión únicamente durante unos periodos de tiempo cortos, ocasionales, no se trató de contratos prorrogables ni mucho menos con duración máxima de seis (6) meses y muy específicos, a saber:

<b>OFICIOS VARIOS</b>	07/02/2012	19/04/2012
-----------------------	------------	------------

<b>OPERADOR</b>	07/05/2012	28/10/2012
<b>OPERARIO</b>	06/11/2012	23/12/2012
<b>OFICIOS VARIOS</b>	08/01/2013	19/05/2013
<b>OPERARIO</b>	27/05/2013	02/07/2013

**b) Tercerización Laboral con Gente Estrategica Bpo Services y Adecco:**

El concepto de tercerización laboral por su parte, y en contraste con la figura del simple intermediario atrás explicada, consiste **en una herramienta que facilita a las empresas contratar un servicio especializado determinado**. Desde una perspectiva económica, la tercerización laboral ha sido definida como *“la capacidad que tiene una empresa del sector industrial de identificar una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio”*<sup>2</sup>

Así pues, la tercerización laboral implica la prestación de un servicio por parte de un tercero independiente, en beneficio de un contratante, siendo el tercero el obligado a pagar las acreencias que se causen en cabeza del personal utilizado por la beneficiaria del servicio contratado.

Conforme lo anterior, una de las modalidades de manifestación y/o representación de la figura de la tercerización laboral, es la que corresponde a los **Contratistas Independientes**.

De acuerdo con el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º del Decreto 2351 de 1965, se entiende por contratista independiente:

**“las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva”.**

De la anterior definición se desprenden varios elementos que caracterizan a un contratista independiente:

- La ejecución de una obra o prestación de un servicio a un precio determinado.
- La asunción de todos los riesgos que se puedan derivar de la ejecución del servicio contratado.
- Plena autonomía e independencia tanto desde el punto de vista técnico (en cuanto a la ejecución del servicio) como en la dirección y manejo del personal que se vaya a contratar para desarrollar la actividad.
- La ejecución de la obra utilizando medios e instrumentos de trabajo que sean de propiedad del contratista y no del beneficiario del servicio.

Como se puede observar, uno de los aspectos más importantes del contratista independiente es la independencia y autonomía técnica, administrativa y financiera que debe mantener durante la ejecución de la labor contratada, y que se diferencia completamente de la figura jurídica de la intermediación laboral, en tanto que lo que se contrata en este último caso, es el envío de personal para el desarrollo de una parte fundamental o del giro ordinario del negocio del contratante.

Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-593/14, dentro de la cual se pronunció en relación con la demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 34 – parcial, 115 y 356 del Código Sustantivo del Trabajo, expresó que el alcance de la disposición legal del Art. 34 del C.S.T indicando que:

**“La disposición referida dispone que son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos 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 beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En este orden de ideas, la norma consagra que, en razón de dicha calidad de empleadores, las personas naturales o jurídicas contratistas deben asumir el pago de todos los salarios, prestaciones sociales y si es el caso, de las indemnizaciones a las que haya lugar, en relación con los trabajadores que contraten para ejecutar la obra. Sin embargo, aquél que se beneficie de la obra o labor será solidariamente responsable por la totalidad de las obligaciones laborales, a menos que las funciones que realicen los trabajadores sean extrañas al giro ordinario de sus negocios. Se observa entonces que el objeto de la disposición es establecer una solidaridad laboral o responsabilidad compartida o conjunta entre el beneficiario o dueño de la**

<sup>2</sup> El costo oculto del Outsourcing. En: Revista Gestión. Vol. 1, No. 2, marzo - Abril de 1996. pp. 116 a 123.

**obra y el contratista independiente, cuando el primero utiliza el mecanismo de la contratación para desarrollar labores propias”.**

Por su parte, el Decreto único reglamentario 1072 de 2015, reglamentado por el Decreto 583 de 2016 y la demanda de nulidad ante el CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B. Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez actualmente derogados por disposición del Decreto 683 de 2018.

Con la expedición del Decreto único reglamentario No. 1072 de 2015 en sus Arts. 2.2.3.2.1 y 2.3.2.3, reglamentado por el Decreto 583 de 2016 el Gobierno Nacional estableció una serie de definiciones y elementos indicativos de tercerización ilegal, confundiendo los dos conceptos muy diferentes de intermediación laboral y tercerización laboral, para aplicar unos mismos parámetros indicativos sobre ilegalidad, tal como ocurre en el presente caso, de la siguiente manera:

*Artículo 2.2.3.2.1. Definiciones. Para los efectos de la aplicación de las normas laborales vigentes en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de todas las modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador por parte del beneficiario se aplicarán las siguientes definiciones:*

*1. Contratista independiente. En los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se hace mención a contratista independiente se entiende como la persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios a favor de un beneficiario por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Para efectos de la responsabilidad solidaria aplicará lo dispuesto en el citado artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*2. Simple intermediario. En los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se hace mención a simple intermediario se entiende como la persona natural o jurídica que contrata servicios de otros para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, o quien agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales se utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador. El simple intermediario debe declarar su calidad como simple intermediario y manifestar expresamente a los trabajadores el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responderá solidariamente con el empleador de todas las obligaciones relacionadas con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.*

*3. Trabajadores en misión. En los términos del artículo 74 de la Ley 50 de 1990, cuando se hace mención de trabajadores en misión, se entienden como aquellos que una empresa de servicios temporales envía a las dependencias de los beneficiarios para cumplir la tarea o el servicio contratado por estas.*

*Lo anterior debe aplicarse en concordancia con lo previsto en el artículo 2.2.8.1.41 del presente Decreto.*

*4. Beneficiario y proveedor. Se entiende por beneficiario la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente la producción de un bien o la prestación de un servicio por parte de un proveedor. Se entiende por proveedor la persona natural o jurídica que provee directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo.*

*El beneficiario y el proveedor, dependiendo de su naturaleza jurídica particular, pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Además, pueden tener las modalidades de sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias privadas de gestión y colocación de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas de empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso humano, contratistas independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad de vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas.*

*5. Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.*

**6. Tercerización laboral: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.**

**La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:**

- **Se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y,**
- **Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.”**  
(Subrayo).

Por lo anterior, la disposición subrayada fue objeto de demanda de nulidad ante la Sección Segunda, Subsección B del Consejo de Estado en el cargo segundo de la demanda, por considerar que el artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, el cual fue adicionado por el artículo 1.º del también Decreto Reglamentario 583 de 2016, asimiló los conceptos de intermediación y tercerización laboral.

Al respecto, el Consejo de Estado resolvió decretar la NULIDAD por cuanto que se trata de figuras jurídicas diferentes que no pueden tener el mismo concepto de ilegalidad, esto es, no se le puede limitar a la actividad de tercerización laboral, el ejecutarse para actividades permanentes y tampoco se pueden extender sus efectos iguales que a las empresas que prestan servicios de intermediación, en tanto que esta última actividad solo puede ser ejercida por empresas de servicios temporales:

*“Entonces, en los términos anteriores, se concluye que la intermediación laboral tiene como fin la prestación de servicios personales por parte de trabajadores de un contratista y a favor, directamente, de un contratante. Se trata por lo tanto, del envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones. En Colombia es una actividad propia de la Empresas de Servicios Temporales y puede ser gratuita u onerosa, aunque siempre será gratuita para el trabajador; y se encuentra prohibida su prestación por parte de Cooperativas y Precooperativas, al igual que para Empresas Asociativas de Trabajo y los Fondos Mutuales o similares.*

*Por otro lado, se encuentra la tercerización laboral, la cual no ha sido definida expresamente por la legislación colombiana, excepto en la norma parcialmente demandada y objeto de estudio de esta providencia. Empero, la doctrina ha definido esta figura como la subcontratación de producción de bienes o de prestación de servicios, indicando que:*

**«La tercerización laboral así entendida, supone que la producción de bienes o prestación de servicios se ejecute en un marco de dirección y control a cargo de una parte que se denomina contratista, con sus propios medios, trabajadores y patrimonio, a favor de otro sujeto, el contratante»**

**Ahora bien, siendo entendida la tercerización laboral en los anteriores términos, se tiene que la Organización Internacional del Trabajo sin definir la figura como tal, sí ha hecho referencia a la práctica de la subcontratación laboral de bienes y servicios. Al respecto ha indicado:**

**«Subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios:**

**Con arreglo a esta modalidad de trabajo en régimen de subcontratación, una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. Los trabajadores dedicados a esa tarea permanecen bajo el control y la supervisión de la segunda empresa (llamada subcontratista), que es también responsable del pago de los salarios y del cumplimiento de las demás obligaciones que incumben al empleador. La empresa usuaria paga al subcontratista por el trabajo efectuado o por el servicio facilitado, y no en función del número de personas empleadas ni del número de horas trabajadas. A la empresa usuaria lo único que le interesa es el producto terminado que le entrega el subcontratista, no la manera en que se realizó el trabajo ni quién lo hizo»**

**Se colige de lo anterior, que la tercerización laboral, entendida como el suministro de bienes y servicios, es permitida por los convenios de la OIT.**

Ahora bien, hay que confrontar la definición realizada anteriormente, con aquella contenida en el numeral 6° del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, el cual fue adicionado por el artículo 1° del también Decreto Reglamentario 583 de 2016, que reza:

«**6. Tercerización laboral.** Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

- a) Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y
- b) Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.»

**Se evidencia de la definición de tercerización realizada por el artículo demandado, que el Ejecutivo asimiló los conceptos de tercerización y de intermediación laboral; toda vez que señala que «Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes», pero previamente había incluido como formas de beneficiario y proveedor casi todas las figuras legales de vinculación de personal.**

**Adicionalmente, al establecer que la tercerización va a ser ilegal cuando no cumpla con dos requisitos, los cuales resultan ser aquellos consagrados para la intermediación laboral en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 que pretende reglamentar, nuevamente confunde la categoría jurídica de intermediación laboral con la de tercerización laboral, generando por lo menos en teoría, la posibilidad hermenéutica de considerar que todas las figuras legales de vinculación de personal enlistadas como beneficiario y proveedor pueden realizar labores de intermediación, siempre y cuando no incurran en las dos prohibiciones mencionadas por la referida norma.**

La implicación de ello, en lo relativo al numeral 4 del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, es que la lectura de dicho numeral lleva a concluir que todas las entidades enlistadas en dicho artículo pueden realizar labores de intermediación laboral. Con ello, el Ejecutivo incurrió en el desconocimiento de las Leyes 50 de 1990 y 1429 de 2010; toda vez que éstas en forma expresa prohíben el desarrollo de la actividad de intermediación laboral a cooperativas, precooperativas; y otorgándolo exclusivamente a las Empresas de Servicios Temporales.

Por lo tanto, considera la Sala que el segundo cargo alzado por el demandante también ha de prosperar.

(...)

En mérito de lo expuesto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. - DECLARAR la nulidad parcial del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, el cual fue adicionado por el artículo 1.º del también Decreto Reglamentario 583 de 2016, en sus numerales 4.º y 6.º

Una vez desarrolladas las figuras jurídicas de la Intermediación y la tercerización laborales, ampliamente abordadas por el Consejo de Estado en Sentencia de fecha 06 de julio de 2017 atrás referenciada, pasaré a realizar pronunciamiento acerca de las actividades que desarrolló Masterfoods y los servicios especializados que contrató con **Gente estratégica BPO Services y Adecco**. Para ello a continuación explicaré el objeto del contrato, sus alcances y su metodología de desarrollo, aclarando entonces que no desarrolló ninguna labor de intermediación propia del giro de los negocios de Masterfoods:

- i. **Gente estratégica BPO Services** es una empresa especializada en la prestación de servicios a terceros, que dispone para tal efecto de organización y metodologías propias, estructura y personal idóneo. Entre sus actividades relacionadas en su certificado de existencia y representación legal tiene la realización de actividades de servicio de apoyo a las empresas.

- ii. **Adecco** por su parte, es una empresa especializada en la prestación de servicios de Outsourcing, para la que se contrató con el fin de prestar actividades de soporte en la manipulación industrial de productos de Masterfoods.

Los servicios anteriormente referenciados, se realizaron de la siguiente manera:

- Los servicios se ejecutaron en instalaciones específicas de la planta de la Compañía en donde convergían únicamente los trabajadores tercerizados, los cuales se administraron bajo la absoluta autonomía por **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** para la totalidad de obligaciones pactadas en el acuerdo comercial.
- Los horarios de apertura y cierre de las bodegas específicas en donde se prestaban los servicios especializados fueron dirigidas y determinadas exclusivamente por personal de **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco**
- El personal que se contrató para la ejecución de los servicios fue contratado directamente por parte de las empresas contratistas mediante contratos de trabajo debidamente suscritos con cada trabajador en los términos de la Ley Laboral Colombiana.
- El personal contratado para la ejecución de los servicios fue capacitado directamente por **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** y sin la intervención de Masterfoods
- El personal contratado para la ejecución de los servicios fue remunerado directamente por **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** y sin la intervención de Masterfoods, para lo cual estas compañías realizaban el pago mensual de la nómina de sus trabajadores y de aportes al sistema de seguridad social integral.
- El personal contratado por **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** para la ejecución de los servicios era subordinado directo de ellas y sin la intervención de Masterfoods.
- Los elementos con los que **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** desarrollaban la prestación de sus servicios a Masterfoods fueron gestionados directamente por estas compañías.

En síntesis, carece de argumentos de mérito la solicitud de declaración de existencia de una relación laboral directa con Masterfoods, en tanto que la Compañía no tenía personal contratado para la satisfacción de servicios esenciales de Masterfoods ni en planta o en misión que se hayan ejecutado permanentemente. De otro lado, tampoco se contrató a **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** para encubrir una relación laboral directa entre sus trabajadores y Masterfoods.

### **C. Inexistencia De Responsabilidad Solidaria de Masterfoods:**

Una vez descartada la existencia de una intermediación laboral ilegal y, por consiguiente, probada la existencia de los elementos de un contrato civil y comercial entre **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** con Masterfoods que tuvo como objetivo principal de adquirir la prestación de unos servicios absolutamente especializado, pasaremos a referirnos a los efectos de la solidaridad del beneficiario de la obra en materia laboral.

En línea con lo anterior, la solidaridad con el contratista que contempla el artículo 34 del CST únicamente procede cuando existe identidad en los objetos sociales de contratante y contratista, esto es, particularmente si el servicio prestado y contratado hace parte del objeto social principal del contratante. Para ilustrar lo anterior, es pertinente citar a continuación el mentado texto legal:

*“ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos 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 beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.”*

De acuerdo a la norma citada previamente, vale la pena establecer que la solidaridad preceptuada no es de aplicación inmediata por cuanto la persona que se presente a reclamar el cumplimiento de una obligación ante el beneficiario de una obra (contratante), emanadas de un contrato laboral celebrado con el contratista independiente, debe probar:

- a. El Contrato Individual de Trabajo entre el trabajador y el contratista independiente.
- b. El Contrato de Obra entre el beneficiario del trabajo y el contratista independiente.
- c. La relación de causalidad entre los dos contratos, es decir que la obra o labor contratada pertenezca a las actividades normales de quien encargó su ejecución.

Igualmente es importante tener en cuenta que de acuerdo a como está prevista la figura de la solidaridad laboral en el artículo antes indicado, en la misma se presentan dos relaciones jurídicas a saber:

- a. Una entre el contratante y contratista.
- b. Otra entre el contratista y sus trabajadores.

De acuerdo a lo preceptuado en la norma, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo –contratante-, la acción solidaria que consagra el citado texto legal.

Así las cosas, de manera muy breve, es preciso destacar que Masterfoods se trata de una sociedad comercial cuya actividad principal es la fabricación y producción de alimentos, bebidas, aperitivos, pasabocas y congelados y dependiendo de necesidades específicas con cierto tipo de productos, requiere de la contratación de terceros para actividades de manipulación industrial.

Fue precisamente por lo anterior, y por dicha imposibilidad formal y material de realizar este tipo de actividades, ajenas a su objeto social, que Masterfoods se vio en la necesidad de contratar un tercero para que éste ejecutara dichas actividades especializadas. En vista de lo anterior, es más que claro que las aquí demandadas son sociedades expertas en actividades ajenas y totalmente independientes.

Sumado a todo lo anterior, recordamos que en sentencia del 25 de mayo de 1968 la Corte Suprema de Justicia también precisa que:

*“Por manera que, si una actividad directamente vinculada con el objeto económico principal de la empresa se contrata para que la preste un tercero, pero utilizando trabajadores, existirá una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales de esos trabajadores.*

*Quiere ello decir que si el empresario ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero decide hacerlo contratando un tercero para que éste adelante la actividad, empleando trabajadores dependientes por él contratados, el beneficiario o dueño de la obra debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho estos trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, pues, en últimas, resulta beneficiándose del trabajo desarrollado por personas que prestaron sus servicios en una labor que no es extraña a lo que constituye lo primordial de sus actividades empresariales.”*

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene ampliamente establecido, en tratándose de la solidaridad laboral:

*“Con todo, encuentra la Corte, como lo ha explicado en anteriores oportunidades, que de cara al establecimiento de la mencionada solidaridad laboral, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará solidaridad establecida en el artículo citado.<sup>3</sup>”*

Tiene igualmente adoctrinado la Sala Laboral que:

*“Lo que se busca con la solidaridad laboral del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo es que la contratación con un contratista independiente para que realice una obra o preste servicios, no se convierta en un mecanismo utilizado por las empresas para evadir el*

<sup>3</sup> Sentencia 35864 de fecha 1 de marzo de 2011, con la ponencia del Doctor Gustavo Gnecco Mendoza.

*cumplimiento de obligaciones laborales. Por manera que, si una actividad directamente vinculada con el objeto económico principal de la empresa se contrata para que la preste un tercero, pero utilizando trabajadores, existirá una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales de esos trabajadores.<sup>4</sup>*

Aplicando lo anterior al caso concreto, por supuesto que los trabajadores de Masterfoods no tenían ni siquiera el conocimiento técnico ni mucho menos las herramientas de trabajo necesarias para desarrollar la labor contratada y por tanto se desvirtúa lo establecido por la Corte Suprema de Justicia.

Partiendo de estas importantes consideraciones, es claro que no se reúnen los presupuestos mínimos y suficientes para que Masterfoods sea llamada a responder de manera solidaria ni mucho menos en forma directa como si se tratara del empleador del Demandante.

Adicionalmente, según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia SL14540-2014, del 5 de febrero de 2014 el máximo tribunal ordinario claramente estableció que no existe solidaridad por el hecho de que el beneficiario obtenga un beneficio del contratista, sino que se debe revisar en el fondo si la actividad de la cual se beneficia es o no relacionada con las funciones normalmente ejecutadas para el cumplimiento de su objeto económico:

*“En las anteriores circunstancias, si el objeto social del Edificio Terminal de Transportes de Ibagué, no está relacionado con el giro o la actividad del contratista que ya se dejó descrita con precedencia, y tampoco emerge alguna afinidad entre ellas, la solidaridad que contempla el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo no puede deducirse en el sub iudice, pues el hecho de que la propiedad horizontal deba hacer reparaciones y mantenimiento al edificio, así como cuidar la conservación del mismo, esa sola circunstancia no puede conducir a que se derive la supuesta afinidad que dedujo en forma equivocada el sentenciador de alzada entre las labores que desarrolla el contratante y las que ejecuta el contratista, **pues para que esa solidaridad se configure, no basta simplemente que con la actividad desarrollada por el contratista independiente se cubra una necesidad propia del beneficiario, como aquí sucede, sino que se requiere que ella constituya una función normalmente desarrollada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico.**”*

En vista de todo lo anterior, la valoración probatoria que se efectúa sobre los certificados de existencia y representación legal de cada empresa y además sobre las actividades enlistadas en el contrato de prestación de servicios ponen de manifiesto que son labores ajenas y extrañas al objeto o función social de Masterfoods, motivo por el cual no debe condenarse a la Compañía a ningún concepto laboral derivado de la responsabilidad solidaria de mi representada, menos aun cuando ninguna de los hechos de la demanda se orientó en este sentido.

#### **D. Buena Fe de la Compañía:**

En primer lugar, debe apreciarse que Masterfoods en calidad de contratante de servicios especializados, consciente de la importancia de exigir a su contratista el cumplimiento de todas las obligaciones necesarias en materia laboral, procedió a contratar a las Compañías aquí demandadas tras verificar que en efecto se trataba de sociedades aptas para ofrecer servicios especializados.

Sumado a lo anterior, la regla general es la presunción de la buena fe, según el artículo 769 del Código Civil: "La buena fe se presume, excepto en los casos en que la ley establece la presunción contraria. **En todos los otros casos, la mala fe deberá probarse.**"

En sentencia del 21 de abril de 2009, radicación 35414 con ponencia del magistrado Luis Javier Osorio López, la sala laboral de la Corte suprema de justicia manifestó:

*“En según (SIC) lugar, cabe decir, que en lo referente a estas dos clases de indemnizaciones moratorias, por la no consignación al fondo de cesantías consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la causada a la terminación de la relación laboral por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales debidas dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, **como lo pone de presente la censura, que es criterio de la Sala que ambas por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que quilaron la conducta del empleador.**”*

---

<sup>4</sup> *Ibidem.*

Reiterada jurisprudencia ha señalado que la buena fe exime de condenas moratorias. Para el efecto resulta ilustrativa la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de 5 de junio de 1972, que señala:

**“Para la Sala la condena a indemnización moratoria no es ni automática ni inexorable. Para imponerla es necesario que en forma palmaria aparezca que el patrono particular o el oficial, haya obrado de mala fe al no pagar a su trabajador a la terminación del contrato de trabajo lo que le adeuda por salarios y prestaciones por estos conceptos e indemnizaciones en su caso. Pero si prueba que con razones atendibles no ha hecho ese pago, se coloca en el campo de la buena fe que lo exonera de la indemnización por mora.**

*Se ha insistido de manera uniforme en punto a predeterminar la causalidad de la indemnización moratoria en la mala fe y la temeridad del patrón al par que la jurisprudencia ha erigido la buena fe, que ampara inclusive el estado de duda razonable, como eximente de aquella.*

**Lo anterior significa que para la Corte el elemento buena fe está implícita en las normas que consagran la indemnización por mora, y por tanto para su imposición debe siempre estudiarse el móvil de la conducta patronal. Si en ella aparece la buena fe, es decir la razón atendible para la insatisfacción de una deuda laboral, no se impondrá la sanción.** Por ello que al estudiar el ataque anterior se expresó la citada indemnización ni es automática ni inexorable.” (Subrayas fuera de texto).

De igual manera, en sentencia CSL SL6621-2017, la Corte Suprema de Justicia nuevamente reiteró la anterior postura, cuando expresó:

**“La Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe”**

En el presente evento lo que quedó acreditada la referida buena fe de Masterfoods, que siempre obró bajo el firme y real convencimiento de que la relación civil y comercial existente con **Gente estratégica BPO Services** y **Adecco** como verdaderos contratistas independientes y quienes, en todo caso, durante la existencia de la relación laboral que sostuvo con la Demandante realizó el pago completo de los salarios y prestaciones sociales a que tuvo derecho.

#### **E. Inexistencia de presupuestos para la aplicación del principio de Igualdad Salarial:**

El artículo 143 del C.S.T establece que dos trabajos se consideran iguales cuando también son iguales el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia de quienes los desempeñan; en tal caso el salario deberá ser igual.

De igual forma, jurisprudencialmente el anterior principio de igualdad retributiva, no solo abarca la acepción de a trabajo igual desempeñado en puesto igual, sino también a trabajos de contenido equivalente (“igual valor”), aunque no sean rigurosamente los mismos, esto significa que si dos trabajadores realizan trabajos que agregan el mismo valor - bien sea por desempeñar el mismo trabajo, o bien sea por desempeñar oficios diferentes pero que aportan el mismo valor-, deben recibir igual retribución.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL16217-2014 M. P. Carlos Ernesto Molina Monsalve estableció tres (3) criterios (tertium comparationis) que deben cumplirse para que dos trabajadores se consideren iguales y reciban la misma retribución:

- a) Del Factor objetivo consistente en el puesto de trabajo: consistente en hacer el mismo trabajo, en condiciones de puesto, requisito éste que no cumple el Demandante en razón a que desarrollaba labores operativas diferentes a las de los trabajadores de Masterfoods.
- b) Del Factor objetivo consistente en la jornada de trabajo: consistente en desempeñarse en la misma jornada de trabajo, requisito éste que no cumple el Demandante en razón a que el Demandante desarrollaba labores operativas en lugar y horarios diferentes al de los trabajadores de Masterfoods y bajo las disposiciones establecidas por sus empleadores.
- c) Del Factor subjetivo, al evaluar las condiciones de eficiencia: consistente en la similar efectividad o “eficiencia” entre los trabajadores que se comparan. Al respecto, no es posible evaluar las condiciones de eficiencia por cuanto que las funciones

desempeñadas por el Demandante fueron evaluadas por sus empleadores en función del objeto de los contratos comerciales suscritos con Masterfoods.

Finalmente, téngase en cuenta que cualquier diferencia salarial se cimentó sobre la base de la existencia serios argumentos objetivos y no por razones tendientes a menoscabar los derechos del Demandante, pues para todos los efectos, las demandadas Tempocolba, Gente estratégica BPO Services y Adecco fueron las únicas que definieron en forma autónoma el monto del salario y las demás condiciones laborales del Demandante.

## V. EXCEPCIONES

Propongo las excepciones de fondo o merito que a continuación enumero y planteo, sin perjuicio de las que, sin haber sido expresamente formuladas, resulten probadas dentro del proceso y se fundamenten en las disposiciones legales aplicables al presente litigio.

- 1) **Cobro de lo no debido por Inexistencia de una relación de carácter laboral con Masterfoods:** El Demandante no logra acreditar con vehemencia los requisitos para la existencia de un contrato de trabajo previstos en el art. 23 del Código Sustantivo del Trabajo con Masterfoods y por el contrario, se evidencia que nunca existió el elemento de la continuada subordinación que refuta por completo la presunción establecida en materia laboral, por cuanto que si bien llevó a cabo la prestación de unos servicios lo hizo en calidad de subordinado de las compañías que lo contrataron directamente, aquí demandadas.
- 2) **La falta de legitimación en la causa por pasiva:** De acuerdo con todo lo enunciado proponemos la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva, al no reunirse los presupuestos establecidos por la Ley y la jurisprudencia para que Masterfoods sea vinculada en la siguiente demanda como responsable solidario. Recordamos que no habrá debida legitimación en la causa por pasiva cuando: (i) el demandado es una persona diferente a quienes les correspondía contradecir las pretensiones de la demanda; o (ii) el demandado debe ser parte del proceso, pero en concurrencia con otras personas que no han comparecido al trámite. Se concluye entonces que en la demanda a la que damos contestación, no se demostraron los supuestos requeridos para que Despacho imponga alguna obligación a mi representada ante la falta de legitimación por pasiva, que como ha sido plenamente probado no reúne los requisitos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia para que Masterfoods responda solidariamente.
- 3) **Inexistencia obligación pendiente en cabeza de Masterfoods:** Tal como ha quedado demostrado en el presente texto, la parte actora no logró demostrar la configuración de los elementos legales para la existencia de responsabilidad solidaria en cabeza de la Compañía. Por tanto, consecuentemente la Compañía no deberá responder por ninguna acreencia laboral o condena que se derive eventualmente del presente pleito. En consecuencia, las pretensiones asociadas a la responsabilidad solidaria carecen de fundamento y sustento legal.
- 4) **Buena fe de Masterfoods:** Por cuanto que evidentemente el actor pretende desconocer con inmotivadas apreciaciones la posición contractual de la Compañía y la realidad de su actuación como beneficiario de la obra y jamás como empleador del Demandante, pues el contratista independiente es el único responsable de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo que existió con el Demandante.
- 5) **El Demandante no prueba los supuestos de hecho que soportan sus pretensiones:** De conformidad con el Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por expresa remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, incumbe al Demandante probar los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que éste persigue. Del acervo probatorio solicitado y aportado por el Demandante como fundamento y eje central de sus pretensiones, se vislumbra su evidente incumplimiento respecto de esta carga procesal, toda vez que de tales medios probatorios no se deriva la veracidad y existencia de los supuestos de hecho de los fundamentos de la demanda, tal como fueron narrados en ella, especialmente en lo relacionado con una supuesta existencia de relación subordinada de trabajo con Masterfoods. Al no haber el Demandante solicitado o proveído los elementos probatorios necesarios, quedan sin sustento alguno las pretensiones de la demanda enfiladas contra la Compañía y se hace imposible para el Despacho su otorgamiento.
- 6) **Incumplimiento de presupuestos para invocar igualdad salarial:** No se acredita el cumplimiento de los presupuestos para la aplicación del principio de igualdad salarial al caso en concreto en la medida que no se acreditó la existencia de trabajos de contenido equivalente o de (“igual valor”). De igual forma, no ocurrió ninguna nivelación salarial por razones discriminatorias, en la medida que no se acreditó la existencia de ninguna exclusión

o preferencia que tuviera por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación del Demandante, menos aún por razones de raza, opinión política, género, edad, sino por el contrario, porque precisamente el entendimiento de la compañía y de la generalidad de empleados de la Compañía, como en la práctica sucedió, es que la Demandante era trabajador de las empresas que ésta contrató durante unos periodos de tiempo definidos y no continuos para el desarrollo de actividades especializadas.

- 7) **Prescripción:** Sin que implique reconocimiento ni confesión alguna, me permito formular la excepción de prescripción de todas las pretensiones anteriores al 31 de julio de 2016. En este sentido, importa decir que disponen los artículos 488 del CST y el artículo 151 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, lo siguiente:

*“ARTICULO 488 CST. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.*

*ARTICULO 151 CPT Y DE LA SS. PRESCRIPCION. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”*

- 8) **Enriquecimiento Injusto:** Sin que esto implique el reconocimiento de derecho alguno a cargo de la Compañía y a favor de la parte demandante, si por alguna circunstancia se llegare a considerar que la Compañía debe pagar alguna suma, éste se estaría enriqueciendo injustamente por cuanto recibió la totalidad de las sumas que por ley tenía derecho por parte de sus verdaderos empleadores.
- 9) **La genérica que resulta probada en el proceso:** Solicito se tengan en cuenta en su debido tiempo cualquier otra excepción que se probare en el curso del proceso y que resultare a favor de mis representados. Basándome para dicha solicitud en la facultad que otorga el artículo 145 de C.P.T, expresando:

*“Artículo 145. Aplicación analógica. A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este decreto, y, en su defecto, las del Código judicial”.*

Por lo cual acudo al Código General del Proceso en su artículo 232, el cual enuncia:

*“En cualquier tipo de proceso, cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción deberá reconocerla oficiosamente en la sentencia, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa, que deberán alegarse en la contestación de la demanda”.*

## VI. PRUEBAS

### A. En cuanto a las pruebas solicitadas en la demanda:

- **Documentales:**

Se allegaron con la demanda una serie de certificados laborales expedidos por terceros, en consecuencia, de conformidad con lo previsto en el Art. 262 del C.G.P me permito solicitar la ratificación del contenido declarativo de dichas certificaciones y el contexto en que fueron expedidas según relaciones comerciales con Masterfoods:

- Para las certificaciones de TEMPOCOLBA numeral 1) de la prueba documental, cítese al representante legal de TEMPOCOLBA S.A.S, Maria Berenice Tafur Atique y/o quien haga sus veces.
- Para las certificaciones de GENTE ESTRATEGICA BPO SERVICES S.A.S numeral 2) de la prueba documental, cítese al representante legal de GENTE ESTRATEGICA BPO SERVICES S.A.S De La Vega Gomez Jose Fernando y/o quien haga sus veces.
- Para las certificaciones de ADECCO COLOMBIA S.A. numeral 3) y el otro sí del numeral 5) de la prueba documental, cítese al representante legal de ADECCO COLOMBIA S.A.S Adelaida Portilla Lizarazo y/o quien haga sus veces.

- **Testimoniales:**

Solicito se me otorgue la posibilidad de efectuar cuestionario a los testigos del Demandante en relación con los hechos y contestación de la demanda:

- Richard García Morales, identificado con cédula de ciudadanía No. 72.288.070, correo electrónico richarg07@hotmail.com
- Jorge Púa Roa, identificado con cédula de ciudadanía No. 8773962, correo electrónico jorgei\_8@hotmail.com
- Elmer Montenegro Chávez, identificado con cédula de ciudadanía No. 72.286.531, correo electrónico emontenegro16@hotmail.com

**B. Pruebas que se solicitan con la contestación de demanda a favor de Masterfoods:**

Las pruebas que solicito se tengan en cuenta como aportadas con la contestación de la presente demanda, son las siguientes:

- **Documentales:**

- Contrato de prestación de servicios No. GESA BPO 1 -2013 entre GENTE ESTRATEGICA BPO SERVICES S.A.S y MASTERFOODS
- Contrato de prestación de servicios para actividades de soporte en la manipulación industrial de productos entre ADECCO COLOMBIA S.A. y MASTERFOODS
- Archivo Excel con histórico de registros de nómina de los trabajadores de MASTERFOODS de los años 2012 a 2019.

- **Testimoniales:**

Solicito que se cite a declarar a las siguientes personas, con el fin de demostrar los hechos y fundamentos de la presente contestación de demanda, especialmente en lo relacionado con la diferencia en las funciones que desarrollaban los operadores contratados en forma directa por Masterfoods y los operadores de las empresas tercerizadas, así como la independencia con que desarrollaban sus funciones sin la existencia de órdenes ni instrucciones por parte de Masterfoods:

- **Andrea Milena Perez Rodriguez**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.807.407 quien se encuentra domiciliada y residienciada en la Ciudad de Bogotá y podrá ser citada a la Carrera 11 B No. 99 -25 en la Ciudad de Bogotá al correo electrónico: [andrea.perez@effem.com](mailto:andrea.perez@effem.com)

- **Interrogatorio de parte:**

Que en forma personal y en ningún caso mediante apoderado, deberá absolver el Demandante. Este interrogatorio de parte lo efectuaré de acuerdo con el cuestionario verbal o escrito que en su momento prepararé para que lo conteste en la respectiva audiencia. Dicho cuestionario se referirá a los hechos de que da cuenta la demanda y su contestación. Igualmente, de ser el caso, para que reconozca la firma y contenido de documentos.

## VII. CONDENA EN COSTAS

Finalmente, solicito a su señoría que de resultar absuelta mi mandante, se condene en costas y agencias en Derecho.

## VIII. ANEXOS

1. Poder debidamente conferido para actuar
2. Constancia de correo electrónico con poder para actuar.
3. Certificado de existencia y representación legal
4. Documentos enunciados en el acápite de pruebas.

## IX. NOTIFICACIONES

La Compañía recibirá notificaciones en la carrera 11 B No. 99 -25 en la Ciudad de Bogotá D.C., y al correo electrónico: [andres.reyes@effem.com](mailto:andres.reyes@effem.com)

La suscrita Apoderada Judicial en la calle 70 No. 4-41 de la ciudad de Bogotá D.C., al correo electrónico [jbravo@bu.com.co](mailto:jbravo@bu.com.co) y al teléfono celular 3107685139

Del señor Juez,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Julie Viviana Bravo Mira'.

**JULIE VIVIANA BRAVO MIRA**  
**C.C. 1.010.179.256 de Bogotá**  
**T.P. 217.207 del C. S. de la J.**