



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro.:</b>	66001-31-05-004-2020-00337-01
<b>Demandante:</b>	Verónica Bolívar Acosta
<b>Demandado:</b>	Dar Ayuda Temporal S.A. y Servientrega S.A.
<b>Juzgado de Origen:</b>	Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
<b>Tema a Tratar:</b>	<b>El contrato de trabajo lo constituye la prestación personal del servicio</b>

Pereira, Risaralda, veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión 128 del 19/08/2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación elevado contra la sentencia proferida el 18 de abril de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Verónica Bolívar Acosta** contra **Dar Ayuda Temporal S.A. y Servientrega S.A.**

**ANTECEDENTES:**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Verónica Bolívar Acosta pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Servientrega S.A. y, en consecuencia, sea condenada al pago de salarios y prestaciones sociales a título de perjuicio por haber finalizado sin justa causa el contrato de trabajo. Salarios equivalentes a \$23'520.000 por el periodo transcurrido entre el 19/02/2018 hasta el 19/03/2019, que corresponde al año inicialmente pactado

en el contrato. También pretendió el pago de las cesantías por el año 2018, intereses, prima, vacaciones y la indemnización por su no consignación.

Fundamenta sus aspiraciones en que: *i)* se presentó al proceso de selección para el cargo de “*analista junior en seguridad y salud en el trabajo eje cafetero*” de la demandada Servientrega S.A., a través de la empresa de servicios temporales Dar Ayuda Temporal S.A.; *ii)* el 16/02/2018 recibió mensaje de bienvenida para desempeñarse como nueva analista por parte de Servientrega S.A.; *iii)* ese mismo día recibió otro mensaje por parte de Deisy – analista de selección de Dar Ayuda Temporal S.A. – que le solicitó su comparecencia el 19/02/2018 en Servientrega S.A. porque había sido seleccionada como analista; *iv)* con ocasión a tal información, el 16/02/2018 renunció al trabajo que tenía en la Comercializadora Santander.

*v)* El 19/02/2018 firmó contrato de trabajo para comenzar a laborar el día siguiente; no obstante después de la firma, fue citada a una reunión en la que le informaron que se suspendía el proceso de selección por comentarios en su contra, provenientes de la empresa a la que renunció, pese a que ya se encontraba contratada; *vi)* el contrato suscrito era a término fijo de 1 año con un salario de \$1'300.000 más auxilios por \$660.000; *vii)* infructuosamente solicitó a su antiguo empleador las razones de tal información, pero respondieron que se abstuvieron de dar referencias de la demandante ante la llamada de su nuevo empleador; *viii)* respuesta que la demandante informó a Dar Ayuda Temporal S.A., pero esta contestó que ya se había seleccionado otra persona.

**Servientrega S.A.** al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que la demandante nunca ha estado vinculada a su servicio, ni en su base de datos aparece contrato de trabajo alguno; por lo que, infería que la demandante únicamente había participado de un proceso de selección desarrollado por Dar Ayuda Temporal S.A., que no es vinculante para esta. Presentó como medios de defensa los que denominó “*prescripción*” y “*ausencia de vínculo laboral entra las partes*”.

A su turno, **Dar Ayuda Temporal S.A.** contestó que también se oponía a las pretensiones porque ningún contrato de trabajo se firmó, pues la demandante únicamente participó en un proceso de selección, sin que prestara en ningún momento servicio alguno a su favor o de Servientrega S.A. Específicamente expresó que por requerimiento de la codemandada de la necesidad de un trabajador en misión, se

inició convocatoria para presentar a la usuaria los aspirantes, para que finalmente esta sea la que elija al candidato. A su vez, negó que algún subordinado suyo enviara mensaje alguno de selección favorable a la demandante, pues la reunión a la que fue citada el 19/02/2018 consistía en el recibimiento de documental faltante para enviar a Servientrega S.A. Presentó como medios de defensa los que denominó “*mala fe*”, “*inexistencia de contrato de trabajo*” y “*prescripción*”.

## 2. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira denegó las pretensiones incoadas y condenó en costas a la demandante a favor de las demandadas.

Para arribar a la anterior decisión expuso que la demandante no acreditó ninguno de los elementos del contrato de trabajo, pues la documental allegada – correos electrónicos e impresiones de whatsapp – no es “*idónea*” en tanto se desconoce su emisor y receptor del mensaje, tampoco ofrecen certeza sobre la persona a quien se atribuyen ni garantizan que su contenido sea inalterable, para verificar su autenticidad.

Por el contrario, de lo afirmado en la demanda y en la contestación se desprendía que la demandante en realidad había hecho parte de un proceso de selección, pero no había superado el mismo; de ahí que, ninguna prestación personal del servicio ejecutó como para fundamentar sus pretensiones de existencia de contrato de trabajo.

## 3. Del recurso de apelación

La parte **demandante** inconforme con la decisión de primer grado, presentó recurso de alzada para lo cual recriminó que no se valoró adecuadamente la prueba documental, máxime que se intentó a través de acción de tutela y derecho de petición obtener el documento firmado que contenía el contrato de trabajo suscrito entre las partes, pero no fue posible obtenerlo. Por otro lado, expuso que los mensajes electrónicos no fueron tachados de falsos por la contraparte, de ahí que sí podían ser valoradas.

## 4. Alegatos de conclusión

Ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

## CONSIDERACIONES

### 1. Del problema jurídico.

Visto el recuento anterior, la Sala formula el siguiente:

1.1. ¿Existió un contrato de trabajo entre Verónica Bolívar Acosta – como trabajadora – y Dar Ayuda Temporal S.A. y Servientrega S.A.?

### 2. Solución al problema jurídico

#### 2.1. Contrato de trabajo (acuerdo de voluntades y prestación personal del servicio)

Para desentrañar los problemas jurídicos planteados se hace necesario recordar que los elementos esenciales que se requieren concurren para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que éste la realice por sí mismo y de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que lo faculta para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; por último, un salario en retribución del servicio (art. 23 del C.S.T.).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 167 del Código General del Proceso, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T. a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para el demandado con el propósito de dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal.

Ahora bien, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que la teoría sobre la que descansa la noción de contrato de trabajo en Colombia – art. 23 del C.S.T. – adoptó de forma simultánea tanto la teoría contractualista como la primacía de la realidad sobre las formas, *“donde resulta tan importante el acuerdo de voluntades que le otorga validez al contrato de trabajo en tanto acto jurídico propio del derecho privado, como la prestación del servicio, inequívoco núcleo de aquel”* (SL3338-2018).

Así, la Corte explicó la importancia tanto del acuerdo de voluntades como de la prestación personal del servicio en nuestra legislación para evidenciar que cuando existe un acuerdo de voluntades para que una persona natural ejecute una actividad humana en favor de otra, *“pero no se concreta la prestación del servicio, haría del contrato de trabajo un acuerdo virtualmente estéril, lo que no implica, sin embargo, su inexistencia. En el evento contrario, sino existe un acuerdo de voluntades previo a la ejecución de un servicio, es éste mismo el que hace las veces de aquel, en la medida que la iniciación de una actividad subordinada a favor de otro, aceptada por éste, constituiría de facto, un acuerdo”* (ibidem).

Bajo tal argumentación, la Corte concluyó que conforme a la redacción del C.S.T. la noción de contrato de trabajo y relación de trabajo en función de la prestación del servicio se encuentran asociadas indisolublemente, por lo que:

*“(...) si, como se dijo, lo que existe es un contrato de trabajo, pero sin prestación de servicio, se deben auscultar por los interesados o por el operador judicial, cuáles fueron los motivos que produjeron la ausencia de actividad.*

*Si fueron imputables al empleador, se estará en el escenario regulado por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. De lo contrario, existirá un presunto incumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, lo que encuentra solución en la potestad disciplinaria del empleador o en la capacidad de éste para finalizar el vínculo por justa causa, sin perjuicio de las acciones resarcitorias que pudiere adelantar el empleador en contra del trabajador que, en tanto contratante, ha incumplido su parte del convenio celebrado verbal o escrituralmente. En ambos escenarios, donde el punto en común es la ausencia de la prestación del servicio, pese a la existencia de un acuerdo previo de voluntades, el contrato de trabajo existe y surte los efectos que no sean incompatibles con la carencia de aquel”* (ibidem).

Puestas de ese modo las cosas, la suscripción de un contrato de trabajo, pero carente de prestación personal del servicio, hace necesario determinar a cuál de los contratantes es imputable la ausencia del servicio para efectos de atribuir las consecuencias respectivas.

## **2.2. Prueba documental**

Al tenor del artículo 247 del C.G.P. los documentos serán valorados como mensajes de datos cuando sean aportados al expediente en el mismo formato en el que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con

exactitud. De modo que, cuando se realiza la simple impresión de un mensaje de datos se valorará de conformidad con las reglas generales de los documentos.

Así, el artículo 244 del C.G.P. establece que un documento es auténtico cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuye el documento.

Finalmente, si el documento es privado emanado de la parte o de tercero, se presumirá auténtico sino es tachado de falso o desconocido. Así, se tachará de falsedad un documento cuando se afirme que está suscrito o manuscrito por la parte a quien se atribuye el documento – art. 269 del C.G.P.- o será desconocido si se le atribuye dicho documento, pero este no se encuentra ni firmado ni manuscrito, pero se le atribuye su autoría – art. 272 del C.G.P. -.

No obstante, la Sala Civil-Familia de este Tribunal en decisión del 04/04/2022, radicado no. 004-2017-00337-01, M.P. Duberney Grisales Herrera, ha decantado que para el descubrimiento de un documento como mensaje de datos es preciso acotar que:

*“Los mensajes enviados mediante el uso de WhatsApp y correo electrónico son auténticos mensajes de datos siempre que respondan a la siguiente noción normativa: “la información generada, enviada, recibida, almacenada o comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares (...)” (Art.2, Ley 527); nótese que esta tipología documental se caracteriza por tener un soporte electrónico, tecnológico o digital, que lo tornan intangible (2021)<sup>1</sup>; la visualización que de ellos se tiene es apenas su forma externa, pues el soporte inmaterial no es directamente perceptible por los sentidos, requiere un programa informático [Software] para traducir los códigos binarios en que se presenta, explica el profesor Cruz Tejada (2015)<sup>2</sup>.*

*En ese contexto, su apreciación difiere de la que puede hacerse conforme a las reglas del artículo 244 y ss, CGP, dado que al haberse transformado dejaron de ser “digitales o electrónicos”, ni siquiera son copias digitales, pues perdieron las características propias del soporte en que fueron producidos.*

*El formato que los contiene como “pantallazos”, compromete su originalidad, dado que es probable su alteración; la exigencia del art.8, de la Ley 527, sobre la equivalencia funcional, es que exista garantía fidedigna de que se ha conservado la integridad de la información desde*

---

1 QUIROZ G., Marcos. Inautenticidad del documento electrónico, En: Derecho probatorio: desafíos y perspectivas, Toscano L. Fredy y otros (Editores), Bogotá DC, Universidad Externado de Colombia, 2021, p.378.

2 CRUZ T. Horacio. La prueba documental electrónica frente al documento en soporte papel. En: Nuevas tendencias del derecho probatorio, Horacio Cruz T. (Coordinador), Bogotá DC, Universidad de los Andes, 2ª edición ampliada, 2015, p.197.

*que se creó por primera vez, como mensajes de datos. En este sentido el profesor Cruz Tejada<sup>3</sup> y la misma Corte Constitucional, apoyada en doctrina foránea, según la cita siguiente.*

*En esas condiciones, para la apreciación de esos documentos, necesario acudir al criterio auxiliar explicado por la CC en sentencia T-043/2020, afirmó:*

*A manera de colofón, los avances tecnológicos que a nivel global se han dado en distintos campos (ciencia, medicina, aplicativos digitales), también han influido en el entendimiento y el ejercicio del derecho. Al efecto, en el ámbito probatorio, por ejemplo, los operadores judiciales diariamente deben analizar elementos extraídos de aplicaciones de mensajería instantánea, ya sea que se cuente con metadatos que permitan realizar un mayor rastreo de la información o solo capturas de pantallas respecto de ciertas afirmaciones o negaciones realizadas por una de las partes en el litigio. Sobre estas últimas, la doctrina especializada les ha concedido el valor de **prueba indiciaria** ante la debilidad de dichos elementos frente a la posibilidad de realizar alteraciones en el contenido, por lo cual deben ser valoradas de forma conjunta con los demás medios de prueba (Sublíneas y negritas extratextuales).*

(...)

*Así las cosas, los “pantallazos” de WhatsApp y de correo electrónico arrimados por el ejecutado, solo pueden calificarse como indicios sobre la información que pudo tener la apoderada para localizar al ejecutado; y, conforme al artículo 242, CGP, requiere para su tasación que sean graves, concordantes y convergentes; amén de apoyarse en las demás pruebas obrantes. Para el caso solo pueden denominarse contingentes y leves”.*

Puestas de este modo las cosas, los “pantallazos” no son mensajes de datos; por lo que, a partir de aquellos solamente puede construirse una prueba indiciaria, que tendrá que valorarse en conjunto con los otros medios probatorios para determinar con mayor o menor probabilidad la existencia del hecho escrutado.

### **2.1.2. Fundamento fáctico**

De entrada, es preciso aclarar la senda a través de la cual debía analizarse el proceso de ahora, y es que auscultado en detalle el expediente se advierte que la demandante al absolver el interrogatorio de parte confesó que no había prestado personalmente su servicio ni a Dar Ayuda Temporal S.A. ni a Servientrega S.A., de ahí que de la lectura de sus pretensiones se desprende que el cobro de los salarios se derivan de la suscripción de un contrato de trabajo que para salir avante ahora implicaba i) la acreditación de tal acuerdo de voluntades y ii) la ausencia de prestación personal del servicio fuera imputable a su empleador, esto es, en una alusión al artículo 140 del

---

3 CRUZ T. Horacio. Ob. cit. p.175 y ss.

C.S.T., es decir, “*Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono*”.

Así, la demandante recriminó en el recurso de alzada que la prueba documental allegada era fundante de tal pretensión de pago, pues había allegado impresiones de *whatsapp* y correo electrónico que daban cuenta de la existencia del contrato de trabajo; por lo que, la Sala se propone su análisis.

Existen 3 “*pantallazos*” consistentes en la impresión de un correo electrónico y dos *whatsapp* que no son indicativos de que entre las partes haya existido un acuerdo de voluntades consumado en un contrato de trabajo, pues el primero únicamente refiere por parte de alguna persona que aduce actuar como analista de selección de Dar Ayuda Temporal S.A. que: “*adjunto listado de documentos, para que por favor los tenga el día lunes y se presente a la empresa Servientrega para firmar contrato a las 2 pm*” (fl.1 y 70, archivo 04, exp. digital), esto es, la mera indicación por parte de un tercero de la documental necesaria para firmar un contrato, sin que ello implique que tal acto en efecto se haya suscrito.

Luego, un *whatsapp* en el que se indaga por la respuesta a una petición presentada, sin mencionarse el sentido de esta o su propósito (fl. 2, *ibidem*); por ende, no tiene relación alguna con el hecho aquí escrutado.

Finalmente, aparece otra impresión de *whatsapp* en la que se dice “*Welcomen to Servientrega eres la nueva analista de SST*” por parte de “*Dicinton*” (fl. 3, *ibidem*), remitente frente al cual se desconoce en su totalidad la capacidad para obligar a la demandada en la contratación de personal.

Luego, aparece un documento consistente en auto de incidente de desacato en el que no se impone sanción alguna a Dar Ayuda Temporal S.A., de quien se reclamaba que se aportara el contrato de trabajo. Ausencia de sanción que se fincó en que no existe el documento solicitado (fl. 27, *ibidem*).

De otro lado, obra documento que contiene una respuesta de Dar Ayuda Temporal S.A. a la demandante, indicándole que ésta se había presentado con otros aspirantes a un proceso de selección para vinculación laboral con Servientrega S.A., pero que la elección del candidato seleccionado dependía de esta última sociedad, pues la



temporal únicamente realizaba el proceso para enviar los aspirantes a dicha sociedad (fl. 68, ibidem).

Derrotero probatorio del que se desprende que los pantallazos sí eran susceptibles de ser valorados como reclama el apelante, pero analizados en conjunto con el último documento mencionado a lo sumo permiten evidenciar que existieron unas tratativas, es decir, negociaciones preliminares, pero que las mismas no llegaron a buen término, pues no se alcanzó ni a suscribir ni a acordar ningún contrato de trabajo, tanto así que no hay prueba de que se haya convenido la índole del trabajo, el sitio donde había de realizarse, la cuantía, la forma de remuneración y la duración del contrato, tal como exige el artículo 38 del C.S.T.

Y es que, bien podía la demandante procurar medios de prueba distintos, ya fuera testimoniales para acreditar la contratación que le hizo la demandada, pero contrario a ello, prefirió valerse únicamente de un medio de prueba indiciario, esto es, del todo indirecto sobre el hecho principal escrutado.

Así, ante la ausencia de acreditación del primer elemento, esto es, la celebración del contrato de trabajo, entonces es innecesario continuar con el análisis de los restantes requisitos para atribuir las consecuencias que pretende la actora, pues en todo caso la demandante confesó que no prestó servicio alguno, que es indicativo de la inexistencia de un contrato de trabajo.

## **CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se confirmará. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de las demandadas al tenor del numeral 1o del artículo 365 del C.G.P.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 18 de abril de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Verónica Bolívar Acosta** contra **Dar Ayuda Temporal S.A. y Servientrega S.A.**

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de las demandadas.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

**ANA LUCIA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 4 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 1 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **faba4f6884effa2346284fd7dcef52b3734702623c876d9276868bcd561edac3**

Documento generado en 24/08/2022 07:11:02 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**