

SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL
RIOPAILA CASTILLA S.A.

Elaborado por: Victoria Andrea Collazos Carrera

Director: Edgar German Salazar Cobo

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Carrera de Derecho

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Inicio: 18 septiembre 2023 - Finalización: 17 marzo 2024

Tabla de Contenido

• CAPITULO 1 (Contexto).....	3
• CAPITULO 2 (Problema).....	4
• CAPITULO 3 (Objetivo).....	5
• CAPITULO 4 (Desarrollo de la actividad)	5
○ 4.1. Contrato de Prestación de Servicios (CIVIL).....	5
▪ 4.1.1. Definición.....	5
▪ 4.1.2. Elementos.....	7
○ 4.2. Contrato Realidad (LABORAL).....	7
▪ 4.2.1. Definición.....	7
▪ 4.2.2. Elementos	9
○ 4.3. Diferencias entre el Contrato de Prestación	9
de Servicios y el Contrato Realidad	
○ 4.4. Estrategia.....	10
• CAPITULO 5 (Reflexión).....	10
• CAPITULO 6 (Evidencias).....	11
• BIBLIOGRAFIA.....	12

CAPITULO 1: Contexto

Riopaila nace en el año de 1918 como trapiche panelero en el norte del departamento del Valle del Cauca y 10 años después en la ciudad de Zarzal se inaugura el Ingenio azucarero Riopaila. Fundado por el señor Hernando Caicedo y no conforme con el tamaño de ese primer Ingenio, en 1940 nace el trapiche panelero de Central Castilla en la ciudad de Pradera donde 5 años más tarde también se convertiría en Ingenio azucarero de nombre Central Castilla S.A.

En el año de 1998 comienza la integración entre los dos Ingenios azucareros, y para el año 2007 esa fusión daría vida a lo que hoy conocemos como Riopaila Castilla S.A. Pero apenas hasta el año de 2017 se consolida a Riopaila Castilla como Grupo Agroindustrial, al cual pertenecen las empresas Riopaila Castilla, Castilla Cosecha, Cosecha del Valle, Destilería Riopaila, Riopaila Palma, Riopaila Agrícola, Bengala, Riopaila Paila, Riopaila Energía, las cuales generan, entre otros, los siguientes bienes y servicios: Azúcar, Mieles, Jarabes, Aceite de palma, Ganadería, Energía Verde y combustible renovable, Alcohol, Fertilizantes, etc.

Con una operación que se extiende a los departamentos del Valle, Cauca y Vichada, Riopaila Castilla S.A cuenta con por lo menos 3700 trabajadores directos, 2000 proveedores de caña y 1200 proveedores de bienes, obras y servicios, que en su inmensa mayoría son locales de las zonas donde operan las empresas del Grupo Agroindustrial, velando así por los intereses de la comunidad.

Riopaila Castilla S.A. como Grupo Agroindustrial legalmente constituido, es sujeto de permanente inspección, vigilancia y control por parte de diversas autoridades del país, entre esas del Ministerio del Trabajo que siempre está al pendiente del cumplimiento de la normatividad laboral por parte de las empresas del Grupo, verificando que no se estén violentando los derechos de los trabajadores entre otras cosas. Es por eso que el Grupo cuenta con un equipo jurídico que se encarga de la revisión, organización y desarrollo de todas las contingencias laborales que se presentan en el día a día para poder cumplir a cabalidad con las obligaciones del Grupo.

Fui contratada para hacer mi práctica estudiantil en la Gerencia Jurídica y de Cumplimiento de Riopaila Castilla S.A., específicamente en el área de Contratación Laboral Externa, y entre mis funciones asignadas se encuentran las siguientes:

- Realizar proyecciones de respuesta de demandas de tutela,
- Realizar proyecciones de respuesta de derechos de petición,
- Redacción de tutelas,
- Redacción de derechos de petición
- Redacción de denuncias,
- Redacción de contratos mercantiles,
- Elaboración de otrosíes de prorrogación y de adición,
- Velar por el cumplimiento de la normatividad legal laboral vigente en las empresas proveedoras del Grupo,

- Redactar comunicados dirigidos a proveedores,
- Redacción de quejas,
- Redacción de cartas de exclusión de responsabilidad
- Redacción de respuestas a recursos de apelación,
- Redacción y revisión de Actas,
- Otros asuntos de competencia del área.
- Realización de conceptos
- Resúmenes de nueva normatividad en materia laboral
- Realización de presentaciones en PowerPoint

Las necesidades de la empresa en mi área son que respondamos a tiempo ante las exigencias que nos presentan diferentes grupos de interés como lo son: trabajadores, extrabajadores, proveedores, contratistas, juzgados, etc., para así evitar escenarios litigiosos que puedan perjudicar al Grupo Agroindustrial RIOPAILA CASTILLA S.A

Mi objetivo principal es llevar a la práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo de mi trayectoria universitaria, para demostrarme a mí misma y a todas las personas involucradas en este proceso, que estudiar Derecho en la Universidad Javeriana fue la mejor decisión que pude haber tomado en mi vida, ya que esta carrera me ha brindado las herramientas necesarias para poder trabajar para el mundo con ética y responsabilidad social.

CAPITULO 2: Problema

Para dar contexto a la pregunta problema, en primera medida hay que recordar que Riopaila Castilla S.A. nació en el año 2006 consecuencia de la fusión entre el Ingenio Riopaila y Central Castilla y que nació a la vida jurídica como Grupo Agroindustrial apenas en el año 2017¹, lo que me lleva a hacer la precisión de que, anterior al año 2006, existían varias empresas manejadas por la misma directiva de lo que es hoy en día Riopaila Castilla S.A., pero que hoy en día muchas se encuentran liquidadas como lo es el caso del Ingenio Central Castilla o Riopaila Agrícola, y que además Riopaila Castilla S.A. hace contratos de prestación de servicios con otras empresas (contratistas), las cuales ponen su propio personal para cumplir con el fin del contrato.

Uno de los problemas que surgen, a causa del desconocimiento de lo que una disolución y liquidación de una sociedad significa, y a causa del desconocimiento de la contratación laboral, es que las personas siguen dirigiendo sus peticiones a Riopaila Castilla S.A., como si todas fueran lo mismo, por lo cual, en la mayoría de las ocasiones, se niegan las pretensiones, ya que en las bases de datos de Riopaila Castilla S.A. no reposan los mismos archivos y datos que reposaban en las

¹ En 2017 nace el Grupo Agroindustrial que cobija a las sociedades Cosecha del Valle, Castilla Cosecha, Riopaila Energía, Destilería Riopaila, Riopaila Palma.

sociedades ya liquidadas, así como tampoco reposan datos que manejan los contratistas sobre sus propios trabajadores.

Siendo esto así, hay que mencionar que, hasta el momento, en desarrollo de mi práctica, he redactado 17 respuestas a derechos de petición negando las pretensiones, y 8 respuestas a tutelas solicitando desvinculación del proceso alegando que los accionantes nunca han tenido vínculo laboral alguno con Riopaila Castilla S.A. Esta situación es en todo caso desgastante para el área laboral de la Gerencia Jurídica, ya que mucha gente insiste en decir que prestaron sus servicios laborales directamente con Riopaila Castilla S.A. para exigir pretensiones que en la gran mayoría son injustificadas por no existir, o haber existido antes, relación laboral alguna.

Por lo anterior, el problema jurídico a resolver es ¿Cuáles son los elementos que diferencian un contrato de prestación de servicios (civil) de un contrato realidad (laboral)?

CAPITULO 3: Objetivo

Identificar cuales son los elementos esenciales del Contrato de Prestación de Servicios y cuáles son los elementos esenciales del Contrato Realidad, para hacer una diferenciación entre uno y otro, que permita a trabajadores saber quien es su verdadero empleador y que permita al contratante disminuir riesgos a la hora de contratar.

CAPITULO 4: Desarrollo de la actividad

Es importante iniciar este escrito indicando las características del contrato Civil de Prestación de Servicios y el contrato Laboral (contrato realidad) para resolver la pregunta problema, revisando caso por caso cada uno de los contratos firmados entre la empresa y (i) un contratista, o (ii) un trabajador y así poder responder adecuadamente y dentro del marco legal, a las pretensiones de las personas.

4.1. Contrato de Prestación de Servicios (CIVIL)

4.1.1. Definición: Este contrato de naturaleza civil, es aquel por el cual una persona natural o jurídica se obliga a prestar un servicio a otra persona natural o jurídica sin dependencia ni subordinación de la segunda, y a cambio de una contraprestación económica denominada honorarios. Quien presta el servicio se denomina contratista y quien lo recibe y remunera se denomina contratante.

En Sentencia C-614 de 2009, la Corte Constitucional definió este contrato de tipo estatal, como:

“El contrato de prestación de servicios es un contrato estatal que celebran las entidades para desarrollar actividades relacionadas con su administración o

funcionamiento, y sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”

Mientras que en Sentencia C-154 de 1997, la Corte Constitucional dijo:

“La contratación de personas naturales por prestación de servicios independientes, únicamente, opera cuando para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden. Si se demuestra la existencia de una relación laboral que implica una actividad personal subordinada y dependiente, el contrato se torna en laboral en razón a la función desarrollada, lo que da lugar a desvirtuar la presunción consagrada en el precepto acusado y, por consiguiente, al derecho al pago de prestaciones sociales a cargo de la entidad contratante, para lo cual el trabajador puede ejercer la acción laboral ante la justicia del trabajo, si se trata de un trabajador oficial o ante la jurisdicción contencioso administrativa, con respecto al empleado público.”

Entonces, para que se lleve a cabo este contrato en la forma adecuada, se tienen que cumplir los siguientes presupuestos: 1) el contratista deberá acreditar su afiliación al sistema general de seguridad en salud y pensiones e impuestos, lo cual implica que el monto del contrato se ve disminuido por el pago de aportes, impuestos, estampillas, etc.; y 2) el contratista no gozará de prestaciones sociales como cesantías, vacaciones, etc. (dado que no existe formalmente relación laboral). Rodríguez, D. (2019).

Ahora, a pesar de que empresas del orden público y privado del país tienen la expresa prohibición de contratar mediante esta modalidad a personas para cumplir de forma permanente las funciones propias de los cargos existentes, muchas de estas crean lo que se denomina “nominas paralelas” para, entre otras cosas, contratar mediante prestación de servicios a personas que en realidad están desarrollando las mismas funciones que alguien de planta, pero sin las mismas acreencias laborales que un empleado de planta, para favorecerse económica y laboralmente.

Finalmente, hay una serie de situaciones que pueden suceder generando confusión entre este contrato de naturaleza CIVIL y el contrato realidad de naturaleza LABORAL, es importante resaltar que es posible que dicho contrato civil puede suponer la realización de actividades que se consideran laborales para con los empleados de planta, valga la redundancia; esto es porque, en ocasiones particulares se necesita suplir cargos que en el futuro inmediato no serán necesarios o no se prevén permanentes. Al respecto, Benavides, J.L. (2010) dice que los empleos de carácter temporal resultan procedentes cuando se suscriben para:

- a. Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;
- b. Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
- c. Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
- d. Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución

4.1.2. Elementos: **a.** Este contrato tiene una obligación de hacer/desarrollar funciones en razón a la experticia del contratista, **b.** En este contrato no es necesaria la actividad personal del trabajador, ya que el contratista puede delegar funciones a terceros y no realizar el servicio él mismo, **c.** El contratista tiene autonomía e independencia, es decir que, no hay subordinación, **d.** La vigencia del contrato es temporal, tiene fecha de inicio y fin, **e.** El contrato tiene un precio total fijo en razón a los honorarios del contratista y no en razón a salarios y prestaciones sociales, **f.** el contratista y sus trabajadores realizan el servicio con sus propias herramientas y por sus propios medios.

4.2. Contrato Realidad (LABORAL):

4.2.1. Definición: El artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo dice que *“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”*

Según el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, uno de los principios fundamentales del Estatuto Laboral es la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, por lo tanto, el contrato realidad es una teoría que surge a partir de una controversia/demanda laboral en que el demandante alega haber suscrito un contrato de naturaleza laboral con el demandado (empleador) y el demandado (empleador) alega haber suscrito un contrato de prestación de servicios con un contratista (demandante). La teoría surge entonces en el ámbito probatorio, ya que el juez exige al demandado (empleador) que desvirtúe la presunción de que dicho contrato es de naturaleza laboral, a partir de los diferentes medios probatorios con los que cuenta, y por su parte, el demandante deberá probar la materialización de los 3 elementos constitutivos de la relación laboral; a saber, 1. Subordinación, 2. Remuneración, 3. prestación personal del servicio.

Sobre la subordinación, la Sentencia T-329 de 2022 de la Corte Constitucional dice lo siguiente:

“... esta implica que el empleador está facultado para exigirle al empleado el cumplimiento de órdenes en cualquier momento. Estas órdenes pueden estar relacionadas con el tiempo, el modo o la cantidad de trabajo, así como con la imposición de reglamentos para la ejecución de sus tareas. Así mismo, estas órdenes deben ser permanentes durante toda la ejecución del contrato...”

En Sentencia T-180 de 2000, la Corte Constitucional dijo sobre los requisitos del contrato laboral lo siguiente:

“Ahora bien, lo determinante para que se configure la relación laboral y para que nazcan las correspondientes obligaciones en cabeza del patrono es la concreta y real prestación de servicios remunerados en condiciones de dependencia o subordinación. (...)

Por ello, el contrato de trabajo no tiene que constar por escrito, lo cual significa que la existencia jurídica del vínculo laboral no está ligada a documento alguno sino a la relación efectiva. El documento suscrito por las partes solamente sirve para regular con mayor precisión las relaciones recíprocas, laborales y económicas, en un plano de libre y voluntario acuerdo. Pero, si no lo hay, no por ello desaparece ni se desdibuja el convenio, ni pierden vigencia los derechos de la parte más débil en el mismo -el trabajador- pues las normas constitucionales y legales, que son de orden público, vienen a suplir las estipulaciones contractuales.”

En Sentencia C-154 de 1997, la Corte Constitucional dijo:

“El contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. Para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo.”

También dijo la Corte Constitucional en Sentencia T-388 de 2020, que:

“El concepto del contrato realidad encuentra fundamento en el artículo 53 de la Constitución según el cual la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales es un principio mínimo fundamental de las relaciones de trabajo; Consiste en que independientemente del nombre que las partes le asignen o denominen un contrato, en el ámbito público o privado, lo relevante es el contenido de la relación de trabajo que se comprueba cuando se cumplen los siguientes tres presupuestos: (i) prestación personal del servicio, (ii) que se acuerde una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.”

4.2.2. Elementos: El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo dice que para que haya un contrato de trabajo, deben confluír estos 3 elementos: *“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.”*

4.3. Diferencias entre el Contrato de Prestación de Servicios y el Contrato Realidad: El contratista independiente puede ser un tercero a quien le estoy delegando un proceso que fue entregado por la empresa beneficiaria (Riopaila Castilla S.A.). Las relaciones jurídicas que se forman en el contrato de prestación de servicios son las siguientes: 1. Entre el contratista independiente y los trabajadores, aquí existe un contrato de trabajo y el contratista es el verdadero empleador. 2. Entre el contratista independiente y el beneficiario (Riopaila), existirá un contrato civil o de carácter comercial. 3. Entre el beneficiario (Riopaila) y los trabajadores no existe ninguna relación.

La Corte Constitucional en Sentencia C-154 de 1997 dijo sobre las diferencias entre estos dos contratos, que:

“En síntesis, el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales ; a contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente.”

También dijo la Corte Constitucional en Sentencia T-388 de 2020, que:

“El contrato de prestación de servicios se desnaturaliza cuando no se cumple con el objetivo de que tenga un límite temporal definitivo, sino que se prolonga por varios años, contrariando así las mencionadas normas que indican que el contrato se debe desarrollar por el término estrictamente necesario o, en su defecto, crearse los empleos que suplan la necesidad permanente del cargo.”

4.4. Estrategia

La estrategia diseñada por el Área de Contratación Laboral Externa fue la de crear un Manual de Requerimientos en el cual se tiene como objetivo *“Describir el conjunto de criterios, lineamientos, normas y reglamentos que deben ser tenidos en cuenta por todos los proveedores del Grupo Agroindustrial, con el fin de gestionar riesgos y garantizar el cumplimiento legal laboral al interior de la organización”*.²

Dicho manual desarrolla en su contenido, entre otros, los siguientes temas: (i) Modalidades de contratación, (ii) Criterios para contratar servicios, (iii) Criterios para la contratación de proveedores que ejecuten las actividades contratadas con su propio personal, al interior de nuestras instalaciones.

Al momento de redactar los contratos de prestación de servicios, me aseguro de incluir una cláusula que hable, entre otros, del cumplimiento de este Manual de Requerimientos so pena de incurrir en un incumplimiento contractual y por ende dejando abierta la posibilidad de terminar anticipadamente los contratos y la incurrencia en una multa/sanción. Adicionalmente, después de firmados los contratos e inmediatamente anterior al inicio de operaciones, se cita a los contratistas y sus trabajadores que vayan a operar dentro de las instalaciones del Grupo Agroindustrial para que sean capacitados en distintas temáticas como lo son (i) Atención de emergencias, (ii) Gestión de Riesgos, (iii) Inocuidad de los alimentos, (iv) Cadena de Valor, (v) Seguridad y Salud en el Trabajo, (vi) Laboral.

En la capacitación de Laboral, se socializan el Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Requerimientos, haciendo notar que, aunque los contratistas y sus trabajadores tengan independencia, tienen que respetar la normatividad interna de la empresa, y además, se les recuerda que la relación entre las partes contratante y contratista es de índole civil, y que la relación entre contratista y sus trabajadores es de índole laboral. Que por lo tanto, no existe relación laboral alguna entre el Grupo Agroindustrial y el contratista o sus trabajadores.

CAPITULO 5: Reflexión

Para solucionar lo anterior, recurrí a las fuentes del derecho como lo son la ley y la jurisprudencia. Estas me permitieron desarrollar habilidades cognitivas respecto del área laboral del derecho que en un principio no era ni fuerte, pero que ahora me siento bastante segura en ella. He aprendido muchísimas cosas nuevas que no vi a lo largo de mi carrera universitaria, como por ejemplo lo correspondiente a la Pensión Sanción, y esto se dio gracias a que al área nos llegó un caso con esta particularidad (que es muy poco común hoy en día) y me pidieron realizar un concepto respecto a la misma ya que aparentemente chocaba con la pensión de vejez y nadie del equipo del área al que pertenezco había lidiado con un tema así antes. El desarrollo de la practica también me ha permitido desarrollar mis habilidades de objetividad profesional respecto a la posición y actos de los

² M-RAH-001 Manual de Requerimientos de Contratación Externa. Riopaila Castilla S.A. 2024

trabajadores, ya que personalmente soy muy laxa en mis relaciones privadas y estos dos puntos de vista se contraponen naturalmente.

Aprecio el hecho de que, a pesar que mi práctica iba encaminada hacia el área de Laboral únicamente (para la que fui contratada), he colaborado en otras áreas como la Civil, la Penal y la Comercial, ya que existe un abogado designado para cada área y cada uno de ellos tiene siempre la ayuda de un estudiante en práctica, sin embargo, desde el mes de noviembre y hasta la fecha, soy la única estudiante de Derecho en práctica para las empresas del Grupo, por lo cual 3 abogados se han apoyado en mí para el desarrollo de sus tareas. Ha sido bastante enriquecedor conocer de primera mano todos los riesgos a los que esta expuesta una empresa y la forma de solucionarlos.

CAPITULO 6: Evidencias

A continuación, hago un recuento de las asignaciones por mi desarrolladas:

TEMA	NUMERO DE ASIGNACIONES
Contestación a Derechos de Petición	38
Redacción de Derechos de Petición	4
Contestación a Tutelas	23
Redacción de Tutelas	3
Redacción de Contratos	16
Redacción de Otrosíes	4
Redacción de Denuncias	4
Redacción de recursos: apelación/impugnación	2
Redacción de quejas	1
Redacción de comunicados	3
Redacción de Actas	3
Realización de conceptos	4
Realización de presentaciones en Powerpoint	3
Otros: resúmenes de nuevas leyes y jurisprudencia, revisión y corrección de manuales	20

Para la realización de los trabajos mencionados anteriormente, empecé por leer los requerimientos de las personas, los hechos y las pretensiones presentados para luego realizar una investigación interna en archivos de la empresa que me permitiera dar cuenta de la veracidad de los hechos alegados y así poder redactar una respuesta adecuada, sea favorable o desfavorable, con fundamento en los hallazgos internos y la normatividad legal vigente que tuve que estudiar para cada caso en particular. La lectura de cada contrato me daba los elementos necesarios

para responder ante cada caso, pero, para los casos de contratos de prestación de servicios con contratistas, la respuesta era negativa siempre alegando que la persona nunca tuvo relación laboral de la empresa, ya que, si el contrato es por prestación de servicios, es obvio que la persona que alega un contrato laboral no aparezca en la base de datos como trabajador o extrabajador de Riopaila, y que este debe en consecuencia ser mas específico respecto a la empresa para la cual presto sus servicios y hacerle el reclamo a ellos. También me ayudo mucho realizar las verificaciones de las auditorias realizadas a los contratistas, en las cuales se dejaba siempre constancia de las visitas a ellos realizadas y de la corroboración del cumplimiento de requisitos laborales por parte de los contratistas, como por ejemplo, los pagos de salarios y prestaciones sociales de sus trabajadores, ya que esto siempre ha sido un requisito fundamental para continuar con el contrato y que este no sea terminado anticipadamente por incumplimientos laborales para con sus trabajadores; esta verificación brinda otro elemento mas de prueba para desvirtuar la relación laboral entre el trabajador de un contratista y Riopaila, ya que, si el contratista se encuentra al día en el pago de sus obligaciones legales, ese trabajador del contratista no puede pretender alegar que su empleador es Riopaila.

BIBLIOGRAFIA

- Sentencia SL-3126-2021. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia (Iván Mauricio Lenis Gómez, M.P).
[CORTE SUPREMA DE JUSTICIA](#)
- Sentencia C-154-1997. Corte Constitucional (Hernando Herrera Vergara, M.P).
[C-154-97 Corte Constitucional de Colombia](#)
- Sentencia C-614-2009. Corte Constitucional (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, M.P).
[C-614-09 Corte Constitucional de Colombia](#)
- Sentencia T-388-2020. Corte Constitucional (Diana Fajardo Rivera, M.P).
[T-388-20 Corte Constitucional de Colombia](#)
- Sentencia T-180-2000. Corte Constitucional (José Gregorio Hernández Galindo, M.P).
[T-180-00 Corte Constitucional de Colombia](#)
- Sentencia T-329-2022. Corte Constitucional (Natalia Ángel Cabo, M.P).
[T-329-22 Corte Constitucional de Colombia](#)
- Benavides, J. L. (2010), “*Contrato de prestación de servicios*” en Revista Derecho del Estado n.º 25, pp. 85-115.
- Rodríguez, D. (2019). “*Nóminas paralelas una manifestación del sistema clientelista colombiano*” en Revista Via Iuris, (27), pp. 93-114.