

**REFORMA INTEGRAL DE LA DEMANDA.- ADOLFO VEGA vs. SERO SERVICIOS
OCASIONALES S.A.S. y CHM MINERÍA S.A.S.- RAD: 11 001 31 05 031 2020 00463 00**

BENJAMIN HERNANDEZ CAAMAÑO <bhc451abogados@hotmail.com>

Mié 10/03/2021 03:55 PM

Para: contabilidad <contabilidad@sero.com.co>; chm.legal@somosgrupo-a.com <chm.legal@somosgrupo-a.com>; Juzgado 31 Laboral - Bogotá - Bogotá D.C. <jlato31@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Marcela Carolina Henríquez Blanco <marcela.henriquez@chapmanysociados.com>; Marcela Carolina Henríquez Blanco <marcela.henriquez@chapmanysociados.com>

 1 archivos adjuntos (22 MB)

REFORMA INTEGRADA DE LA DEMANDA ADOLFO VEGA.pdf;

10 de marzo de 2021

Señora

JUEZ TREINTA Y UNO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Att.: Dra. **Luz Amparo Sarmiento Mantilla.-** Juez.

Correo electrónico:

E. S. D.

**REFORMA
INTEGRADA DE
LA DEMANDA**

Ref: Demanda Ordinaria Laboral

Rad: 11 001 31 05 031 **2020 00463 00**

Demandante: ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO

Demandados: SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. y
CHM MINERÍA S.A.S.

Soy **CLAUDIA MILENA CAMARGO MORENO**, apoderada judicial de la parte demandante en el asunto de la referencia, que lo es el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, identificado con la C.C. número C.C. N°. 84.033.202 de Riohacha – La Guajira.

En tal calidad, respetuosamente, allego a su despacho, dentro del término legal, reforma integrada de la demanda, en archivo PDF denominado "*REFORMA INTEGRADA DE LA DEMANDA ADOLFO VEGA*" con 41 folios, se aportan pruebas adicionales a las enviadas en el libelo inicial, pero que conservan el consecutivo con foliatura en rojo, siguiendo con el folio 150 al 172, en rojo. Simultáneamente hago envío a las demandadas SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. y CHM MINERÍA S.A.S.

Cordialmente,

CLAUDIA MILENA CAMARGO MORENO

C.C.N°.1.065.828.050 de Valledupar

T.P.N°338.016 del C.S. de la J.

Correo: bhc451abogados@hotmail.com

Cel: 3016465726

10 de marzo de 2021

Señora

JUEZ TREINTA Y UNO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Att.: Dra. **Luz Amparo Sarmiento Mantilla**.- Juez.

Correo electrónico: jlato31@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

**REFORMA INTEGRADA DE LA
DEMANDA.-**

Ref.: Demanda ordinaria laboral.

Demandante: ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO

Demandado: SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. y CHM MINERÍA S.A.S.

CLAUDIA MILENA CAMARGO MORENO, mayor, domiciliada y residente en la ciudad de Valledupar – Cesar, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, abogada en ejercicio, obrando en nombre y representación¹ del señor **ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO**, mayor, domiciliado y residente en La Jagua de Ibirico – Cesar, identificado con C.C. N°. 84.033.202 de Riohacha, de manera respetuosa me dirijo a usted a fin de presentar Demanda Ordinaria Laboral de Primera Instancia contra la empresa **SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. SIGLA SERO S.A.S.**², identificada con el N.I.T 860.074.408-9., con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., representada legalmente por LINA MARIA RESTREPO BOTERO, o por quien haga sus veces al momento de la notificación, y contra **CHM MINERÍA S.A.S.**³, identificada con el N.I.T. 900.612.501-1, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., representada legalmente por el señor JORGE ANDRÉS ROSAS MEJÍA, o por quien haga sus veces al momento de la notificación, para que, mediante sentencia de primera instancia, se hagan las siguientes o semejantes declaraciones y condenas:

¹Ver folios 1 y 2, en negro. - Poder para actuar.

² Ver folios 1 al 4, en rojo. - Certificado de existencia y representación legal de la empresa SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. sigla SERO S.A.S., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá.

³ Ver folios 5 al 9, en rojo. - Certificado de existencia y representación legal de la empresa CHM MINERÍA S.A.S., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá.

1.- PRETENSIONES

1.1.- Declarativas principales. -

1.1.1.- Que se declare que entre CHM MINERIA S.A.S. y el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, existió un contrato de trabajo (vínculo laboral) a término indefinido por prevalencia de la realidad sobre la forma.

1.1.2.- Que se declare que dicho vínculo laboral, tuvo como extremos temporales los comprendidos desde el 22 de marzo de 2017 hasta el 18 de diciembre de 2018, o entre los que se llegaren a probar en el proceso.

1.1.3.- Que se declare que dicho vínculo laboral fue producto de una intermediación laboral ilegal, que tuvo como simple intermediario a SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. y como verdadero empleador a CHM MINERÍA S.A.S.

1.1.4.- Que se declare que la terminación del contrato de trabajo, entre CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, se dio de forma unilateral, en una actitud discriminatoria por el deterioro de la salud del empleado⁴ y sin el lleno de los requisitos formales exigidos por la Ley, esto es, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, por parte de la empleadora.

1.1.5.- Que se declare que la terminación del contrato de trabajo, entre CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, es ineficaz y, por lo tanto, no produce ningún efecto legal y/o jurídico.

1.2.- Condenas principales. –

Como consecuencia de las declaraciones anteriores:

⁴ La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la **Sentencia SL 1439/2020**, ordenó el reintegro de una trabajadora que fue despedida, en una actitud discriminatoria, debido a la continua expedición de incapacidades médicas por la patología de vértigo que padecía, aun cuando esta no contaba con dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues, en síntesis la Corte reiteró que el dictamen de pérdida de capacidad laboral no es una prueba *ad sustancia actus* ya que para demostrar el estado de debilidad existe libertad probatoria, y las incapacidades médicas de la trabajadora daban fe del deterioro en su estado de salud activándose en su favor la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada.

1.2.1.- Que se condene a CHM MINERIA S.A.S., como empleador, a reintegrar sin solución de continuidad, al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, teniendo en cuenta las recomendaciones medico laborales que le habían sido efectuadas, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, a partir del 18 de diciembre de 2018, fecha en la que su contrato fue terminado de manera unilateral, de forma discriminatoria y sin el lleno de los requisitos formales exigidos por la Ley, esto es, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

1.2.2.- Que se condene solidaria o proporcionalmente a CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y a su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. -SERO S.A.S-, a pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, desde el 18 de diciembre de 2018, fecha en la que su contrato fue terminado de manera unilateral, de forma discriminatoria y sin el lleno de los requisitos formales exigidos en la Ley, hasta cuando se produzca el reintegro.

1.2.3.- Que se condene solidaria o proporcionalmente a CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y a su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. -SERO S.A.S-, a pagar la seguridad social -pensión, salud y riesgos laborales, en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, desde el 18 de diciembre de 2018, fecha en la que su contrato de trabajo fue terminado de manera unilateral, sin justa causa, de forma discriminatoria y sin el lleno de los requisitos exigidos por la ley, hasta cuando se produzca su reintegro.

1.2.4.- Que se condene solidaria o proporcionalmente a CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y a su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. -SERO S.A.S-, a pagar la sanción consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, 180 días de salario al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, como consecuencia del despido discriminatorio y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

1.2.5.- Que se condene a CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y a su simple intermediaria SERO SEVICIOS OCASIONALES S.A.S, a pagar la indexación de todas las sumas adeudadas al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador.

1.2.6.- Que se condene a CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y a su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., en costas y agencias en derecho.

1.2.7.- Que se condene a CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y a su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., ultra y extra petita.

1.3.- Declarativas subsidiarias.-

1.3.1.- Que se declare que entre CHM MINERIA S.A.S. y el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, existió un contrato de trabajo (vínculo laboral) a término indefinido por prevalencia de la realidad sobre la forma.

1.3.2.- Que se declare que dicho vínculo laboral, tuvo como extremos temporales los comprendidos desde el 22 de marzo de 2017 hasta el 18 de diciembre de 2018, o entre los que se llegaren a probar en el proceso.

1.3.3.- Que se declare que dicho vínculo laboral fue producto de una intermediación laboral ilegal, que tuvo como simple intermediario a SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. y como verdadero empleador a CHM MINERÍA S.A.S.

1.3.4.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., terminó, a través de su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., por decisión unilateral y sin justa causa, el contrato de trabajo con el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO.

1.3.5.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, no pagó las prestaciones sociales causadas en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral ni tampoco al finalizar la misma.

1.3.6.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, no consignó a un fondo el auxilio de cesantías causadas en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.3.7.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, no pagó los intereses a las cesantías en favor del señor

ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.3.8.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, no pagó las primas de servicios, en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.3.9.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, no otorgó las vacaciones ni su compensación en dinero en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.3.10.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, debe al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, la sanción moratoria por el no pago de las mencionadas prestaciones, durante el tiempo que duró la relación laboral ni al finalizar la misma.

1.3.11.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, debe al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, la sanción por no consignación de las cesantías en un fondo⁵, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.3.12.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, debe al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, la sanción por no pago de los intereses de cesantías⁶, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.3.13.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, debe al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, la indemnización por despido sin justa causa.

1.3.14.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, no pagó en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, los aportes en la AFP, ARL y EPS, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.3.15.- Que se declare que CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, no pagó los aportes parafiscales causados en favor del

⁵ Artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

⁶ Numeral 3, artículo 1 de la Ley 52 de 1975 y artículo 5 del Decreto 116 de 1976.

señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.4.- Condenas subsidiarias (primer grupo).-

Como consecuencia de las declaraciones subsidiarias anteriores:

1.4.1.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, al pago de las prestaciones sociales causadas en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral, como a continuación de individualizan.

1.4.2.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, por concepto de auxilio de cesantías, las siguientes sumas:

a.- Correspondiente al año 2017, la cantidad de \$1.705.766,00, o la suma que se establezca en el proceso.

b.- Correspondiente al año 2018, la cantidad de \$2.214.950,00, o la suma que se establezca en el proceso.

1.4.3.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, por concepto de intereses a las cesantías, las siguientes sumas:

a.- Correspondiente al año 2017, la cantidad de \$152.382,00, o la suma que se establezca en el proceso.

b.- Correspondiente al año 2018, la cantidad de \$256.934,00, o la suma que se establezca en el proceso.

1.4.4.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, por concepto de primas de servicios, las siguientes sumas:

a.- Correspondiente al año 2017, la cantidad de \$1.705.766,00, o la suma que se establezca en el proceso.

b.- Correspondiente al año 2018, la cantidad de \$2.214.950,00, o la suma que se establezca en el proceso.

1.4.5.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, por concepto de compensación en dinero de las vacaciones, las siguientes sumas:

a.- Correspondiente al año 2017, la cantidad de \$852.883,00, o la suma que se establezca en el proceso.

b.- Correspondiente al año 2018, la cantidad de \$1.107.475,00, o la suma que se establezca en el proceso.

1.4.6.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, por concepto de sanción moratoria por el no pago de las prestaciones sociales, la cantidad de **\$54.991.872,00**,⁷ correspondiente a 24 meses de salarios, y después intereses moratorios, o el valor que se establezca en el proceso.

1.4.7.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, la cantidad de **\$109.983.744**, por concepto de sanción por no consignación de las cesantías en un fondo, o el valor que se establezca en el proceso.

1.4.8.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, por concepto de sanción por no pago de los intereses de cesantías, la cantidad de \$409.316,00, o la cantidad que se establezca en el proceso.

1.4.9.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, por concepto indemnización por despido sin justa causa, la suma de **\$3.428.506,00**, o la cantidad que se establezca en el proceso.

1.4.10.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a cancelar los aportes en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, en la AFP, ARL y EPS a

⁷ Artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo.

que este se encuentre afiliado, por el periodo que duró la relación laboral.

1.4.11.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar los aportes parafiscales causados en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, durante el tiempo que duró la relación laboral.

1.4.12.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a pagar la indexación de todas las sumas adeudadas al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador.

1.4.13.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, en costas y agencias en derecho.

1.4.14.- Que se condene a CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, en ultra y extra petita.

1.5.- Condena subsidiaria de la subsidiaria del numeral

1.4.6.-

Como consecuencia de las declaraciones subsidiarias, se condenará a la parte demandada:

1.5.1.- En subsidio de la pretensión de condena del numeral 1.4.6., a pagar la suma diaria de \$100.000,00, o el valor que se establezca en el proceso, por el **no** pago de la seguridad social en pensión, salud y parafiscales, hasta cuando efectivamente se haga el pago de dichos conceptos.

2.-HECHOS Y OMISIONES.

2.1.- El petitum se fundamenta en los siguientes hechos y omisiones:

2.1.1.- Que CHM MINERIA S.A.S., contrató por intermedio de la empresa SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., los servicios personales del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, de manera indefinida desde el 22 de marzo de 2017, bajo la modalidad aparente de contrato de obra o labor determinada.⁸

⁸ Ver folios 10 y 11, en rojo.

2.1.2.- Que el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, fue contratado para el cargo de técnico mecánico automotriz, de CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, por intermedio de SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S.

2.1.3.- Que el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador de CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, por intermedio de SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., desempeñaba en calidad de técnico mecánico automotriz las funciones de *mantenimiento⁹ correctivo en maquinaria pesada de minería tipo retroexcavadora.¹⁰*

2.1.4.- Que dentro del objeto social de CHM MINERIA S.A.S., se encuentran las actividades de **reparación** de maquinaria, vehículos automotores terrestres, etcétera.

2.1.5.- Que el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, desempeñaba sus labores personalmente, en las instalaciones de CHM MINERIA S.A.S., en la mina "Calenturitas" en área rural del corregimiento de la Loma, municipio El Paso, en el Departamento del Cesar.¹¹

9

2.1.6.- Que el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, cumplía los horarios de trabajo establecidos por turnos de conformidad con lo asignado por CHM MINERIA S.A.S., como empleadora.

2.1.7.- Que CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, por intermedio de la empresa SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., pactó como salario con el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, la cantidad de UN MILLÓN CIENTO CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS (**\$1.145.664,00**), mensuales.

2.1.8.- Que, no obstante el salario básico pactada, el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, devengaba trabajo suplementario (horas extras), y en domingos y festivos, para un promedio de \$2.291.328,00, mensuales.

⁹ El Decreto 4369 de 2006, artículo 10, compilado en el artículo 2.2.6.5.10 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, establece que las Empresas de Servicios Temporales **no podrán** ejercer actividades de mantenimiento.

¹⁰ Ver folio 37, en rojo.- Historio clínica ocupacional de egreso, acápite "Información ocupacional del puesto de trabajo".

¹¹ Ver folio 10 en rojo.- Actividad a realizar.

2.1.9.- Que el día dos (2) de marzo de 2017, en la IPS SALUD SOCIAL INTEGRAL, en Barrancas-La Guajira, se le realizaron exámenes ocupacionales de ingreso al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, de los cuales se expidió concepto de aptitud medico laboral, en el que se concluye que el trabajador es **"apto sin recomendaciones laborales"**¹².

2.1.10.- Que el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, ingresó a trabajar a la empresa CHM MINERIA S.A.S., completamente sano, tal como quedó plasmado la historia clínica ocupacional de ingreso, tramitada en la IPS SALUD SOCIAL INTEGRAL, donde se describe como **"normal"** todos los órganos / sistemas evaluados, entre ellos:

"Columna vertebral	Derecho	Izquierdo
Región lumbar signo Lasegue	Normal	Normal
Signo maniobra de Gaenslen	Normal	Normal
Columna vertebral (postura y Movilidad)	Normalidad	
Movilidad	Normal	
Postura estática	Normal	
Test de Well	Normalidad	
Wells	Normal	
Neurológico	Normalidad	
Columna vertebral alineación	Normal" ¹³	

2.1.11.- Que el día 02 de marzo de 2017, al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, se le realizó en el CENTRO DE IMÁGENES ESPECIALIZADAS, el estudio denominado Rx de columna lumbosacra, solicitado por la empresa SERO SERVICIOS OASIONALES S.A.S. SIGLA SERO SA.S., en cuya conclusión se observa: "RX DE COLUMNA LUMBOSACRA NORMAL"¹⁴

2.1.12.- Que el día primero (01) de octubre de 2017, el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, sufrió accidente de trabajo mientras se encontraba realizando labores de mantenimiento a la maquinaria de CHM MINERIA S.A.S.

2.1.13.- El mencionado accidente fue reportado inicialmente¹⁵ por CHM MINERIA S.A.S., en el cual se registró que, ocurrió cuando el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, se

¹² Ver folios 13 a 23, en rojo.

¹³ Ver folio 17, en rojo.

¹⁴ Ver folio 24, en rojo.

¹⁵ Ver folio 25, en rojo.

encontraba en el campo de trabajo realizando la tarea asignada por el supervisor, la cual consistía en torqu coastar los tornillos de la zapata LH del equipo EH 391, e instalando los tornillos nuevos, cuando procedía a realizar el torquer requerido al equipo éste falla en el sistema internamente y por la fuerza ejercida el técnico cae al suelo.

2.1.14- Refiere el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, que al momento de levantarse, sintió un fuerte dolor en la pierna izquierda y en la espalda, por lo que informó al supervisor de turno, y posteriormente fue remitido y valorado en el centro médico de la mina.¹⁶

2.1.15- El accidente laboral fue conocido y reportado inicialmente por la empleadora, CHM MINERIA S.A.S., y reportado a la ARL SURA por la simple intermediaria, SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. SIGLA SERO S.A.S., a la ARL SURA¹⁷, el día 09 de octubre de 2017.

2.1.16- Que posterior al accidente de trabajo el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, empezó a experimentar dolor de manera intensa a nivel de región lumbar irradiado en extremidad inferior izquierda, por lo que, acudió en varias ocasiones a los servicios médicos de urgencia de los Hospitales Jorge Isaac Rincón Torres y San Rafael de Albania¹⁸, donde fue diagnosticado con "LUMBAGO NO ESPECIFICADO".

2.1.17.- El 09 de noviembre de 2017, el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, acude a los servicios de urgencia de la CLINICA SOMEDA S.A.S., de San Juan del Cesar – La Guajira, y en cuyo análisis medico se concluye: **"IDX. LUMBAGO MECANICO, TRAUMATICO EN REGION LUMBAR"**.¹⁹

2.1.18.- En resultados de Resonancia Magnética de Columna Lumbosacra practicada al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO el 16 de noviembre de 2017, se concluye **"DISCOPATIA POR DESHIDRATACION DEL NIVEL L4-L5"**.²⁰

2.1.19.- Debido a sus padecimientos el señor VEGA SOLANO, se encontraba laborando bajo recomendaciones médicas y valorado en diferentes oportunidades por médico especialista en Ortopedia y Traumatología.

¹⁶ Ver folio 26, en rojo.

¹⁷ Ver folios 27 y 28, en rojo.

¹⁸ Ver folios 46 a 133, en rojo.

¹⁹ Ver folio 57, reverso, en rojo.

²⁰ Ver folios 29, 60 y 61, en rojo.

2.1.20.- El 14 de diciembre de 2017, el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, acudió a consulta con médico especialista en Cirugía Ortopedia y Traumatología,²¹ quien realizó las siguientes recomendaciones:

- NO ALZAR MAS KILOS PESOS
- PAUSAS ACTIVAS
- EVITAR LARGAS CAMINATAS

Estas recomendaciones médicas fueron recurrentes en las consultas médicas a las que acudía el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO.²²

2.1.21.- En historia clínica No. 144799180, de fecha cinco (5) de enero de 2018,²³ expedida por el centro de atención Uba Coomeva Barrancas se registró el siguiente diagnóstico:

Diagnóstico	Tipo Diagnostico	Contingencia Origen	Observaciones
S300: Contusión de la región lumbosacra y de la pelvis.	Confirmado repetido	Accidente de trabajo	
M511: Trastornos De Disco Lumbar Y Otros Con Radiculopatía.	Confirmado Repetido	Enfermedad General	
M544 Lumbago Con Ciática.	Confirmado Repetido	Enfermedad General	
G479 Trastorno Del Sueño	Confirmado Nuevo	Enfermedad General	

12

2.1.22.- El 22 de marzo de 2018 COOMEVA EPS, expide Concepto de Rehabilitación Medico Laboral Favorable, bajo el diagnóstico clínico de LUMBAGO NO ESPECIFICADO, expedido por el medico Darwin José Rodríguez Consuegra especialista en salud ocupacional.²⁴

2.1.23.- Que el 28 de marzo de 2018, la CHM MINERÍA S.A.S., como empleadora, a través de su intermediara SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. SIGLA SERO S.A.S., realizó el reintegro del trabajador ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO,²⁵ bajo las siguientes recomendaciones laborales:

“-Levantamiento de carga hasta 10 kls.

²¹ Ver folio 68, en rojo.
²² Ver folios 46 a 133, en rojo.
²³ Ver folio 76, en rojo.
²⁴ Ver folios 30 y 31, en rojo.
²⁵ Ver folios 32 a 34, en rojo.

- Evitar subir y bajar escaleras.
- Movimientos repetitivos y vibratorios de tronco.
- Reducir la ejecución de tareas que impliquen flexo extensión y rotación del cuerpo.
- Realizar pausas saludables.
- Seguir controles con médico tratante.**
- Socialización de la condición de salud y las restricciones al trabajador y al supervisor para asignación de tareas."

2.1.24.- Que luego de la expedición del concepto de Rehabilitación Favorable y de ser reintegrado a sus labores, el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, continuó con los padecimientos por las mismas patologías ocasionadas por el accidente laboral y con ello las constantes entradas a urgencia motivo por el cual continuaba siendo incapacitado.

2.1.25.- El señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, fue incapacitado de manera continua desde el 09 de octubre de 2017 (fecha en la ocurrió el accidente), y luego continuó incapacitado de manera intermitente.²⁶

2.1.26.- Que mediante comunicación de fecha 18 de diciembre de 2018, CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, a través de su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., despidió al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, trabajador, por supuesta terminación de la obra o labor contratada.²⁷

2.1.27.- El día 20 de diciembre de 2018, previa orden de CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, a través de su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, se realiza examen ocupacional de egreso en el cual se consignan los hallazgos y diagnósticos de la Historia Clínica Ocupacional de Egreso²⁸ que son:

- *Trastornos de Disco Lumbar y Otros con Radiculopatía.*
- *RNM COLUMNA LUMBAR "Discopatía por deshidratación del nivel L4-L5.*

²⁶ Ver folios 46 a 133, en rojo.

²⁷ Ver folio 35, en rojo.

²⁸ Ver folios 37 a 39, en rojo.

2.1.28.- La empresa CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, a través de su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., ocasionó un perjuicio irremediable al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, al despedirlo sin justa causa y sin el lleno de los requisitos formales exigidos por la ley, en cuanto perdió continuidad en sus tratamientos médicos que era lo que lo ayudaba a sobrellevar sus afectaciones de salud.

2.1.29.- La empresa CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, a través de su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., dio por terminado el contrato de trabajo del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, mediante comunicación sin previa autorización del Ministerio de trabajo y sin mediar ninguna causal objetiva para dar por terminada la relación laboral, aun cuando tenía conocimiento del deterioro de la salud del empleado.²⁹

2.1.30.- Que debido a las patologías de columna vertebral que aquejan al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, no es tenido en cuenta en ninguno de los procesos de selección de empleados para las demás empresas.

2.1.31.- Que la empresa CHM MINERIA S.A.S., como empleador, y solidariamente su simple intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. SIGLA SERO S.A.S., deben al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, la indemnización de los 180 días de salario por haberlo despedido en estado de deterioro de sus condiciones de salud, sin previa autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

2.2.- Hechos relacionados con las pretensiones subsidiarias.

Los siguientes hechos y omisiones, además de los planteados del numeral 2.1.1. al 2.1.31., constituyen el fundamento de las pretensiones subsidiarias:

²⁹ La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la **Sentencia SL 1439/2020**, ordenó el reintegro de una trabajadora que fue despedida, en una actitud discriminatoria, debido a la continua expedición de incapacidades médicas por la patología de vértigo que padecía, aun cuando esta no contaba con dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues, en síntesis la Corte reiteró que el dictamen de pérdida de capacidad laboral no es una prueba *ad sustancia actus* ya que para demostrar el estado de debilidad existe libertad probatoria, y las incapacidades médicas de la trabajadora daban fe del deterioro en su estado de salud activándose en su favor la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada.

2.2.1.- Que CHM MINERIA S.A.S., como empleadora, no pagó al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador, las prestaciones sociales, e indemnizaciones, por el tiempo que duró la relación laboral, esto es, del 22 de marzo de 2017 al 18 de diciembre de 2018. Tales son:

2.2.1.- Cesantías causadas del 22 de marzo de 2017 al 18 de diciembre de 2018, por valor total de **\$3.920.717,00**, discriminadas de la manera siguiente:

AUXILIO DE CESANTÍA				
DESDE	HASTA	N° DE DÍAS	SALARIO PROMEDIO	AUX. DE CESANTÍAS
22/03/2017	31/12/2017	268	\$ 2.291.328	\$ 1.705.766
01/01/2018	18/12/2018	348	\$ 2.291.328	\$ 2.214.950
			TOTAL	\$ 3.920.717

2.2.2.- Intereses de cesantías causados del 22 de marzo de 2017 al 18 de diciembre de 2018, por valor total de **\$409.316,00**, discriminadas de la manera siguiente:

INTERESES A LA CESANTÍA				
DESDE	HASTA	N° DE DÍAS	AUX. DE CESANTÍA	INT. A LAS CESANTÍAS
22/03/2017	31/12/2017	268	\$ 1.705.766	\$ 152.382
01/01/2018	18/12/2018	348	\$ 2.214.950	\$ 256.934
			TOTAL	\$ 409.316

2.2.3.- Primas de servicio causadas del 22 de marzo de 2017 al 18 de diciembre de 2018, por valor total de **\$3.920.717,00**, discriminadas de la manera siguiente:

PRIMAS DE SERVICIO				
DESDE	HASTA	N° DE DÍAS	SALARIO PROMEDIO	PRIMAS DE SERVICIO
22/03/2017	31/12/2017	268	\$ 2.291.328	\$ 1.705.766
01/01/2018	18/12/2018	348	\$ 2.291.328	\$ 2.214.950
			TOTAL	\$ 3.920.717

2.2.4.- Compensación en dinero a las vacaciones causadas del 22 de marzo de 2017 al 18 de diciembre de 2018, por valor total de **\$1.960.358,00**, discriminadas de la manera siguiente:

VACACIONES COMPENSADAS				
DESDE	HASTA	N° DE DÍAS	SALARIO PROMEDIO	VACACIONES
22/03/2017	31/12/2017	268	\$ 2.291.328	\$ 852.883
01/01/2018	18/12/2018	348	\$ 2.291.328	\$ 1.107.475
			TOTAL	\$ 1.960.358

2.2.5.- Indemnización por no consignación de las cesantías en un fondo causada desde el 15 de febrero de 2018 hasta el 14 de febrero de 2022, por valor total de **\$109.983.744,00**, discriminadas de la manera siguiente:

INDEMNIZACIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS EN UN FONDO				
DESDE	HASTA	N° DE DÍAS	SALARIO PROMEDIO	VALOR
15/02/2018	14/02/2019	360	\$ 2.291.328	\$ 27.495.936
15/02/2019	14/02/2020	360	\$ 2.291.328	\$ 27.495.936
15/02/2020	14/02/2021	360	\$ 2.291.328	\$ 27.495.936
15/02/2021	14/02/2022	360	\$ 2.291.328	\$ 27.495.936
			TOTAL	\$ 109.983.744

2.2.6.- Sanción por no pago de los intereses de las cesantías causada del 22 de marzo de 2017 al 18 de diciembre de 2018, por valor total de **\$409.316,00**, discriminadas de la manera siguiente:

SANCIÓN POR NO PAGO DE LOS INTERESES DE LAS CESANTÍAS		
	INT. DE LAS CESANTÍAS	\$ 409.316
	SANCIÓN POR NO PAGO INT.	VALOR TOTAL
		\$ 409.316

2.2.7.- Indemnización moratoria por no pago de prestaciones, durante el tiempo que duró la relación laboral, causada desde el 19 de diciembre de 2018, correspondiente a 24 meses de salarios, y después intereses moratorios, por valor total de **\$54.991.872,00**, discriminadas de la manera siguiente:

INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES				
DESDE	HASTA	N° DE DÍAS	ULTIMO SALARIO PROM	VALOR
19/12/2018	18/12/2020	720	\$ 2.291.328	\$ 54.991.872

2.2.8.- Indemnización por despido sin justa causa por valor total de **\$3.428.506,00**, discriminada de la manera siguiente:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA				
DESDE	HASTA	Nº DE AÑOS	Nº DE DÍAS	VALOR
22/03/2017	21/03/2018	1	30	\$ 2.291.328
22/03/2018	18/12/2018	0,74444444	14,88888889	\$ 1.137.178
		TOTAL	44,88888889	\$ 3.428.506

3.- FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO QUE SOPORTAN LAS PRETENSIONES. –

3.1.- Del Contrato de Trabajo.-

Los Artículos 22, 23 y 24 del C.S.T al definir el contrato de trabajo dice "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", definición de donde se desprenden los tres elementos de un contrato de trabajo, los cuales conforme al mismo código, una vez reunidos se entiende su existencia y no deja de serlo por la denominación que se le dé.

3.2.- Intermediación laboral ilegal.

De conformidad con lo dispuesto, *para el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales*, en el Decreto 4369 de 2006, artículo 10, compilado en el artículo 2.2.6.5.10 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, se tiene que:

"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."

En el caso que nos ocupa, se tiene que el señor ADOLFO VEGA, fue contratado por la Empresa de Servicios Temporales SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., simple intermediaria, para ser enviado en misión en favor de la aparente Empresa Usuaria, CH MINERÍA S.A.S., verdadera empleadora, para el cargo de **técnico mecánico**, en el cual desempeñaba las actividades de **mantenimiento** correctivo de maquinaria pesada, actividad que:

a.- Se encuentra contenida dentro de las prohibiciones a contratar por parte de las Empresas de Servicios Temporales, por lo que es evidente *per se* la intermediación ilegal efectuada por SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., pues contrató trabajadores sin tener en cuenta las limitaciones que impone la ley, según la norma transcrita.

b.- Hace parte del objeto social de CH MINERÍA S.A.S., lo que indica que el contrato de trabajo por obra o labor, es improcedente, pues la duración del contrato por obra o labor la determina la naturaleza de la obra, **y esta al ser parte del objeto de la empresa no tiene vocación de terminar sino con el cierre de la misma, por lo que indudablemente se está frente a un contrato realidad a término indefinido.**

18

3.3.- De la Estabilidad Laboral Reforzada.-

El **Art. 53** de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en *"la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la Ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo"*.

Por lo cual, teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones de salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: "(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz".

Así mismo, el **Art. 47** constitucional dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades (disminución) física, sensorial y psíquica. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el **Art. 54** Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado, de garantizarles a las personas con discapacidad o disminución física el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

19

En concordancia con lo anterior, el legislador a través del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", dispuso que: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir

con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante **Sentencia C-531 de 2000** declaró la exequibilidad del Art. 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, **en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana. Solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.**

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la “presunción de desvinculación laboral discriminatoria” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad (disminución) física, sensorial o psíquica la honorable Corte Constitucional ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su

trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital.

De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional ha indicado en **Sentencia T-320 de 2016**, que la **estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta**. Es decir, que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, **sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado**.

Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en **Sentencia T-394 de 2014** precisó que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son: **(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido**.

Por consiguiente, cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supraleales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la **Sentencia T-351 de**

2015, en la cual se indicó que: “(i) que el demandante pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) que se encuentre acreditado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y las condiciones deplorables de salud del trabajador y, (iv) que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta necesario”, situaciones todas que se presentan y demuestran en el caso que nos concierne.

Por último, la Corte Constitucional en **sentencia T- 988 de 2012**, ha sostenido que el amparo de la protección emanada mediante la institución de la estabilidad laboral reforzada, cubre tanto a las personas que tienen una discapacidad medicamente calificada por los organismos competentes, con independencia de si el despido se produce por una incapacidad general o si ocurre después en circunstancias en las que se concluye que la persona aún no ha recuperado plenamente su estado de salud:

*“La exclusión de las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud del ámbito protector de la estabilidad laboral reforzada se basa en una percepción del derecho a la estabilidad laboral reforzada que pasa por alto sus fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, al momento de terminar un vínculo laboral y, en similar sentido, **las personas con discapacidad y aquellas que se encuentren en condición de vulnerabilidad por razones de salud enfrentan una situación de debilidad social que genera deberes derivados del principio de solidaridad, tanto para las autoridades como para los particulares.***

En consecuencia, desde el punto de vista del derecho a la igualdad, las personas en condición de debilidad manifiesta merecen un trato especial, de carácter favorable, por parte del resto de la sociedad. Esas consideraciones operan de manera armónica al principio de solidaridad, principio que impone a los empleadores y a la administración pública apoyar a la persona en condición de debilidad por motivos de enfermedad en lugar de privarlo de su fuente de ingresos y de sus perspectivas de realización personal, amenazando además el mínimo vital propio y de su familia.”

Como quiera que la estabilidad laboral reforzada, no se considera un escudo para que el trabajador sea asegurado y considerado

inamovible en su lugar de trabajo, sí es una garantía de protección para el trabajador en cuanto no puede ser despedido mientras se encuentre en condición de debilidad manifiesta por su disminución física, caso del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, quien no contaba con las mismas capacidades para trabajar por encontrarse afectado físicamente por sus condiciones de salud.

De lo anterior se concluye que el despido del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, tiene un carácter discriminatorio, por lo que su condición de salud se encontraba afectada lo que impedía su normal funcionamiento dentro de la empresa, y lo limitaba físicamente.

3.4.- De la estabilidad laboral reforzada en personas sin dictamen de pérdida de capacidad laboral.- Postura de la Corte Suprema de Justicia.

La Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia SL 1439-2020**, ha reiterado la protección especial constitucional por estado de salud para el trabajador aunque a la fecha del despido no cuente con porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues la postura de la Sala de Casación Laboral ha sido que el dictamen de pérdida de capacidad laboral no es una prueba *ad sustancia actus* ya que para demostrar el estado de discapacidad existe libertad probatoria, al respecto dijo:

"(...) es claro que para negar el derecho, el ad quem recabó en la necesidad de acreditar la pérdida de capacidad laboral a la fecha del despido, dado que sin su demostración se torna imposible abrir paso al reintegro. En ese horizonte, examinó el expediente en búsqueda de un dictamen que la determinara y, en ese propósito, ninguna atención o consideración le mereció la cadena de incapacidades sucesivas sufridas por la accionante, cuyas certificaciones fueron adosadas a la demanda inicial y aducidas desde aquel hito procesal, como respaldo probatorio de la disminuida condición de salud alegada por la peticionaria.

La Sala observa que entre folios 19 y 36 de la demanda inicial, se adosaron 18 certificaciones de incapacidad médica, denotativas de continuos eventos de alteración de la salud de la actora, desde el 30 de octubre de 2013, que se extendieron hasta, por lo menos, el 27 de enero de 2014, cuando la EPS cesó servicios debido a la finalización del vínculo laboral, de suerte que, incluso, rebasaron la fecha del despido efectivo, el 21 de diciembre de 2013.

A juicio de la Sala y en elemental lógica, tales episodios dificultaron e impidieron el desempeño de las labores habituales de la trabajadora, en atención a la frecuencia con que la afectaron; así, en 2013: 30 y 31 de octubre; en noviembre del mismo año: 1, 5 al 9, 12 y 13, 14 y 15, 18 a 21, 22 a 27, 27 a 29. Y en diciembre: del 2 al 5, 6 y 7, 9 al 13, 16 al 18, 19 al 20, 23 al 27, 30 de diciembre a 3 de enero de 2014; y desde esta fecha de 2014, en enero: 20 al 22, y 27.

La documental referida exhibe como verdad indiscutible que tales episodios correspondieron casi en el 100% a vértigos periféricos; bien se sabe, que dicha patología compromete el equilibrio corporal, con afectación del desplazamiento y accionar de la persona en sus actividades diarias, que desencadenaron las incapacidades temporales desechadas por el ad quem y generadoras del estado de debilidad manifiesta o disminución física previsto en las Leyes 361 de 1997, 1346 de 2009, aprobatoria de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, y la estatutaria 1618 de 2013, que introdujo acciones afirmativas para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, al igual que el Convenio 159 de la OIT, aprobado por la Ley 82 de 1988.

24

La precaria condición de salud de la actora, era de conocimiento de la empleadora, en tanto tal situación fue evidente e inocultable, al paso que los certificados de incapacidad dan cuenta de que la severidad de los padecimientos, impidió que prestara servicios en condiciones regulares.

Demostrado como quedó, con carácter evidente, el desacierto del juzgador de alzada, necesario se torna memorar, que el hecho de que la trabajadora no se hallara cubierta por un certificado de incapacidad en la fecha del desahucio, no implica que no fuera merecedora de la especial protección que su estado de salud ameritaba, según lo ha indicado esta Sala en sentencias como la CSJ SL11411-2017.

(...) En ese orden, las manifiestas distorsiones probatorias del Tribunal repercutieron en la violación de los artículos 13 de la Constitución Política y 26 de la Ley 361 de 1997, en la medida en que la trabajadora despedida sí era destinataria de la protección prevista en dichas normas, dada su compleja situación de salud y el conocimiento que tenía la empleadora de dicha condición.

(...) *Procede memorar que la protección laboral reforzada no se halla supeditada al previo reconocimiento como persona en condiciones de discapacidad, o a previa inscripción en una entidad de seguridad social, v, gr., una EPS, o a que se esté provisto de un carné acreditativo de discapacidad, o a que exista una prueba como un dictamen de junta calificadora, conforme ha sido aclarado en diversos pronunciamientos de esta Sala.*

(...) *Tampoco, es exigible al trabajador acreditar la razón real del despido, ni al empleador hacer nugatoria la protección especial, acudiendo al expediente de extinguir la relación laboral sin justa causa, con el pago de indemnización, sin previa intervención de la autoridad del trabajo. En sentencia CSJ SL6850-2016 se adoctrinó:*

"(...)En ese sentido, la postura de la censura también es contraria a lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, en la que, al examinar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que el despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, sin autorización de las autoridades de trabajo y con el simple pago de una indemnización, no atiende las finalidades constitucionales de la disposición, de lograr un trato especial para aquellas personas puestas en condiciones de debilidad manifiesta, por su condición física, sensorial o mental".

Desde luego, no es posible dejar de lado la actual posición de la Sala en punto a la presunción de despido por la situación de disminución física del trabajador, y a la intervención de la autoridad administrativa del trabajo en estos casos, vertida en la sentencia CSJ SL1360-2018:

"(...) De lo que viene de considerarse, se revocará parcialmente el fallo absolutorio de primer grado, para declarar ineficaz el despido de la trabajadora, el 21 de diciembre de 2013; se condenará a Servicios Industriales Integrales S.A.S. a reintegrarla a su empleo, o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, dejados de cancelar desde el 22 de diciembre de 2013, hasta cuando se produzca efectivamente la reinstalación, con base en \$4.925.807 mensuales»."

3.5.- De la estabilidad laboral reforzada en personas sin calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral.- Posición de la Corte Constitucional.

Al respecto la Corte Constitucional en la Sentencia SU 049/2017, dejó plasmado lo siguiente:

"(...) Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena).

Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

"[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su

desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía”.

(...)Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable.(...)

(...) Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona

experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).

4.7. Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia–, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en

las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso (T-141 de 2016).(...)"

3.6.- De los derechos surgidos del contrato de trabajo.-

Del contrato de trabajo, surgen derechos tales como: i) auxilio de cesantía (art. 249 del C.S.T), ii) intereses sobre cesantía (Numeral 2 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990), iii) sanción moratoria por no consignación de cesantías a un fondo (Numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990); iv) la prima de servicios (Art. 306 del C.S.T), v) las vacaciones o su compensación en dinero (Art. 186 C.S.T), vi) sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales al momento de finalizar el contrato de trabajo (Art. 65 del C.S.T), vii) sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales y parafiscales (parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002), viii) sanción por no pago de los intereses de cesantías (numeral 3 del artículo 1 de la Ley 52 de 1975 y artículo 5 del Decreto 116 de 1976), ix) Indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa (artículo 64 del C.S.T.).

29

4.- PRUEBAS³⁰.-

Solicito que se tengan y admitan como tales los siguientes documentos:

4.1.1.- Certificado de existencia y representación legal de SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. -SERO S.A.S.-³¹, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá.

4.1.2.- Certificado de existencia y representación legal de CHM MINERIA S.A.S. -CHM-³², expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá.

4.1.3.- Contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada³³, de fecha 22 de marzo de 2017, suscrito entre la intermediaria SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S. -SERO S.A.S.-, y el

³⁰Ya fueron aportadas con el libelo inicial.

³¹ Ver folios 1 al 4, en rojo.

³² Ver folios 5 al 9, en rojo.

³³ Ver folios 10 y 11, en rojo.

señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, como trabajador en misión, a la verdadera empleadora CHM MINERÍA S.A.S.

4.1.4.- Constancia de fecha 18 de diciembre de 2018³⁴, emitida por la empresa SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., suscrita por la empleada VANESA BONILLA CANTILLO, donde certifica las labores desempeñadas por el señor ADOLFO VEGA, en las instalaciones de la empresa CHM MINERÍA S.A.S., extremos temporales, entre otros.

4.1.5.- Historia Clínica ocupacional de ingreso del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, emitida por la IPS SALUD SOCIAL INTEGRAL, de fecha 02 de marzo de 2017³⁵.

4.1.6.- Estudio de Rx de Columna Lumbosacra, de fecha 02 de marzo de 2017, realizado en el CENTRO DE IMÁGENES ESPECIALIZADAS al señor ADOLFO VEGA SOLANO³⁶.

4.1.7.- Reporte inicial del accidente³⁷, sufrido por el señor ADOLFO VEGA SOLANO, diligenciado por CHM MINERÍA S.A.S., suscrito por los empleados Rafael Quintero, Marcos Acevedo y Sara Navarro, Jefe inmediato de área, coordinador y responsable SSTA, respectivamente.

4.1.8.- Formato "*Registro versión involucrado*" diligenciado por el señor ADOLFO VEGA el 01 de octubre de 2017³⁸.

4.1.9.- Informe de accidente de trabajo del empleador o contratante, formato de la ARL SURA, diligenciado el 09 de octubre de 2017, por el señor JUAN DAVID OROZCO ARIZA, analista de calidad y SST de la empresa de servicios temporales SERO S.A.S.³⁹

4.1.10.- Resultado de examen Resonancia magnética de columna lumbosacra, de fecha 16 de noviembre de 2017, realizado en la ISP RADIOLOGÍA E IMÁGENES.⁴⁰

4.1.11.- Remisión de concepto de rehabilitación favorable, del señor ADOLFO VEGA, de fecha 22 de marzo de 2018, enviado por COOMEVA E.P.S. a COLPENSIONES A.F.P.⁴¹.

³⁴ Ver folio 12, en rojo.

³⁵ Ver folios 13 al 23, en rojo.

³⁶ Ver folio 24, en rojo.

³⁷ Ver folio 25, en rojo.

³⁸ Ver folio 26, en rojo.

³⁹ Ver folios 27 y 28, en rojo.

⁴⁰ Ver folio 29, en rojo.

⁴¹ Ver folios 30 y 31, en rojo.

4.1.12.- Acta de reintegro laboral, de fecha 28 de marzo de 2018, suscrita entre el señor ADOLFO VEGA y Juan David Orozco, analista de calidad y SST de la empresa de servicios temporales SERO S.A.S.⁴²

4.1.13.- Carta de terminación de contrato dirigida al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrita por VANESA BONILLA, en representación de la empresa de servicios temporales SERO S.A.S. y de CHM MINERÍA S.A.S.⁴³

4.1.14.- Comunicación de fecha 18 de diciembre de 2018, suscrita por VANESA BONILLA, en representación de la empresa de servicios temporales SERO S.A.S. y de CHM MINERÍA S.A.S., dirigida a LABORATORIO QUIMICO CLÍNICO en Valledupar, para que se le realizara los exámenes médicos ocupacionales de egreso al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO.⁴⁴

4.1.15.- Historia clínica ocupacional de egreso, del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, de fecha 20 de diciembre de 2018, expedida por la IPS LABORATORIO QUIMICO CLÍNICO en Valledupar.⁴⁵

4.1.16.- Comprobantes de pago, por los periodos 30/09/2018, 15/10/2018, 31/10/2018, 15/11/2018, 30/11/2018, y, 15/12/2018, emitidos por la empresa de servicios temporales SERO S.A.S., en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO.⁴⁶

4.1.17.- Epicrisis de la atención medica prestada en el Hospital Jorge Isaac Rincón Torres – ESE., de la Jagua de Ibirico – Cesar, al señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, de fecha 09 de Octubre de 2017.⁴⁷

4.1.18.- Historias Clínicas y certificados de incapacidad, expedidos en favor del señor ADOLFO VEGA SOLANO, por el periodo comprendido desde el 09 de octubre de 2017 hasta el 16 de enero de 2019.⁴⁸

4.1.19.- Sentencia SL 1439/2020, radicación N° 74061, Acta 14, aprobada el 06 de mayo de 2020, magistrado ponente JORGE PRADA

⁴² Ver folios 32 al 34, en rojo.

⁴³ Ver folio 35, en rojo.

⁴⁴ Ver folio 36, en rojo.

⁴⁵ Ver folios 37 al 39, en rojo.

⁴⁶ Ver folios 40 al 45, en rojo.

⁴⁷ Ver folios 46 y 47, en rojo.

⁴⁸ Ver folios 46 al 136, en rojo.

SANCHEZ, Sala de Descongestión N°3, Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia.⁴⁹

4.1.20.- DOCUMENTAL ADICIONAL

Además de la documental anteriormente relacionada, que fue aportada con el libelo inicial, se pide tener como tales, las siguientes:

4.1.20.1.- Solicitud de certificación de semanas de cotización a pensión, suscrita por el señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, dirigida a COLPENSIONES EICE.⁵⁰

4.1.20.2.- Constancia de licencia de funcionamiento a SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., suscrita por IVAN MANUEL ARANGO PAEZ, funcionario adscrito al grupo de atención al ciudadano y trámites del MINISTERIO DEL TRABAJO, dirección territorial de Bogotá D.C.⁵¹

4.1.20.3.- Contrato de prestación de servicios celebrado entre CHANEME COMERCIAL S.A. (contratante) y SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A. (contratista), suscrito por sus representantes legales CARLOS ARTURO VARGAS RESTREPO y LINA MARIA RESTREPO BOTERO, respectivamente, el día 01 de julio de 2008.⁵²

4.1.20.4.- Cesión del contrato de prestación de servicios celebrado entre CHANEME COMERCIAL S.A. (contratante) y SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S.(contratista), cedido por la contratante a CHM MINERÍA S.A.S., suscrito por sus representantes legales RUBEN DARIO GOMEZ CASTILLA, LINA MARIA RESTREPO BOTERO, y, ERNESTO GUERRA GOMEZ, respectivamente, el día 23 de mayo de 2013.⁵³

4.1.20.5.- Sentencia SL 4330/2020, radicación N° 83692, Acta 39, aprobada el 21 de octubre de 2020, magistrada ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia.⁵⁴

4.2.- Interrogatorio de parte.-

Solicito señor Juez, se sirva decretar y practicar los siguientes:

4.2.1.- Solicito señor Juez, se sirva citar a interrogatorio de parte a la señora LINA MARÍA RESTREPO BOTERO, en su calidad de

⁴⁹ Ver folios 137 al149, en rojo.

⁵⁰ Ver folios 150 y 151, en rojo.

⁵¹ Ver folio 152, en rojo.

⁵² Ver folios 153 y 154, en rojo.

⁵³ Ver folios 155 y 156, en rojo.

⁵⁴ Ver folios 157 al 172, en rojo.

representante legal de SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., o quien haga sus veces, para que absuelva interrogatorio que presentaré en sobre cerrado o en audiencia de forma oral.

4.2.2.- Solicito señor Juez, se sirva citar a interrogatorio de parte al señor JORGE ANDRÉS ROSAS MEJÍA, en su calidad de representante legal de CHM MINERÍA S.A.S., o quien haga sus veces, para que absuelva interrogatorio que presentaré en sobre cerrado o en audiencia de forma oral.

4.3.- DOCUMENTOS A RECAUDAR⁵⁵.

Respetuosamente, solicito oficiar a COLPENSIONES EICE, para que remita a este proceso certificación (con firma de empleado responsable) de las cotizaciones pagadas mes por mes, por concepto de pensión, en favor del señor ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, identificado con la C.C. N°84.033.202 de Riohacha – La Guajira, indicando el ingreso base de cotización y la fecha de afiliación y desafiliación al sistema.

5.- SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS

En el marco del Estado de emergencia económica, social y ecológica, declarada en ocasión al COVID 19, por el gobierno nacional, el Consejo Superior de la Judicatura⁵⁶, **suspendió** los términos judiciales desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020 inclusive, y estableció algunas excepciones a dicha suspensión, dentro de las cuales no estuvo la radicación de demandas.

6.- SUSPENSIÓN DE TÉRMINO DE LA PRESCRICIÓN

El MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, mediante Decreto Legislativo número 564 de 2020, dispuso la suspensión del término de prescripción previsto en cualquier norma sustancial o procesal para derechos, dicha suspensión de conformidad con los Acuerdos proferidos por el Consejo Superior de la Judicatura, se cuenta desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de junio de 2020, al respecto se estableció:

⁵⁵ Esta prueba fue solicitada mediante derecho de petición pero a la fecha de presentación de la demanda no se ha recibido respuesta.

⁵⁶ Mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549, PCSJA20-11556, y, PCSJA20-11567.

"Artículo 1. Suspensión términos de prescripción y caducidad. Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para derechos, acciones, medios control o presentar demandas la Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de meses o años, se encuentran suspendidos el 16 marzo 2020 hasta el día que Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación los términos judiciales.

El conteo los términos prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión términos judiciales ordenada por Consejo Superior de la Judicatura.(...)"

7.-COMPETENCIA.

Por el domicilio de las demandadas SERO S.A.S. y CHM MINERÍA S.A.S., es decir, BOGOTÁ D.C. y por la cuantía; es usted competente para conocer de esta demanda señor juez.

8.-CUANTÍA.

Es superior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, al momento de la presentación de la demanda.

9.-COMPETENCIA FUNCIONAL

Considerando que es una demanda ordinaria laboral de primera instancia con oralidad; se debe seguir el procedimiento descrito en el Capítulo XIV, artículo 74 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

10.-ANEXOS

Se anexan los documentos indicados en el acápite de pruebas documentales y poder para actuar.

11. NOTIFICACIONES

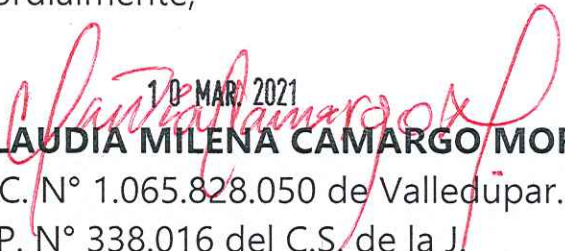
El demandante las recibirá en la Calle 7 A N° 4- 45, Barrio el Prado, en Barrancas -Guajira. E-mail: adolfovega202@gmail.com

La demandada SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S., en la Carrera 45 A N° 93-86, en Bogotá D.C. E-mail: contabilidad@sero.com.co⁵⁷

La demandada CHM MINERÍA S.A.S., en la Avenida Américas N° 50-51, en Bogotá D.C. E-mail: chm.legal@somosgrupo-a.com⁵⁸

La suscrita apoderada las recibirá en la Calle 15 No. 14 – 34, oficina 305, edificio Grancolombiana, en la ciudad de Valledupar. Correo electrónico: bhc451abogados@hotmail.com

Cordialmente,


10 MAR 2021
CLAUDIA MILENA CAMARGO MORENO
C.C. N° 1.065.828.050 de Valledupar.
T.P. N° 338.016 del C.S. de la J.
E-mail: bhc451abogados@hotmail.com

35

⁵⁷ Esta dirección electrónica para notificaciones judiciales fue tomada del Certificado de Existencia y Representación Legal de la demandada SERO S.A.S., obrante a folios 1 a 4, en rojo de los anexos de la demanda.

⁵⁸ Esta dirección electrónica para notificaciones judiciales fue tomada del Certificado de Existencia y Representación Legal de la demandada CHM MINERÍA S.A.S., obrante a folios 5 a 9, en rojo de los anexos de la demanda.

1. The first part of the report deals with the general situation of the country and the position of the various groups of the population.

2. The second part of the report deals with the economic situation of the country and the position of the various groups of the population.

3. The third part of the report deals with the social situation of the country and the position of the various groups of the population.

4. The fourth part of the report deals with the cultural situation of the country and the position of the various groups of the population.

5. The fifth part of the report deals with the political situation of the country and the position of the various groups of the population.

~~-150-~~**SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE COTIZACIONES (HISTORIA LABORAL)**

BENJAMIN HERNANDEZ CAAMAÑO <bhc451abogados@hotmail.com>

Mié 10/03/2021 12:49

Para: contacto@colpensiones.gov.co <contacto@colpensiones.gov.co>

📎 1 archivos adjuntos (197 KB)

PETICIÓN.pdf;

FAVOR ACUSAR RECIBIDO

Señores

ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES –COLPENSIONES EICE

Correo: contacto@colpensiones.gov.co

E. S. D.

Cordial saludo,

ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, mayor de edad, domiciliado y residente en el 84.033.202 expedida en Riohacha – La Guajira, respetuosamente solicito se me expidan certificaciones (con firma de empleado responsable) de las cotizaciones pagadas a mi favor, en la que se detalle, **mes a mes**, las cotizaciones pagadas cada año, por concepto de **pensión**, indicando para cada mes el ingreso base de cotización. Así mismo se indicará la fecha de afiliación y desafiliación al sistema del suscrito.

Lo anterior lo requiero para fines judiciales.

NOTIFICACIONES

Las notificaciones las recibiré en la Calle 15 número 14-34, oficina 103, en Valledupar. Celular: 3183337499 - 3016465726, correo electrónico: bhc451abogados@hotmail.com

Cordialmente,

ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO

C.C. N°. 84.033.202 de Riohacha – La Guajira.

~~-29-~~

10 de marzo de 2021

Señores

**ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES –
COLPENSIONES EICE**

Correo: contacto@colpensiones.gov.co

E. S. D.

Cordial saludo,

ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO, mayor de edad, domiciliado y residente en el 84.033.202 expedida en Riohacha – La Guajira, respetuosamente solicito se me expidan certificaciones (con firma de empleado responsable) de las cotizaciones pagadas a mi favor, en la que se detalle, **mes a mes**, las cotizaciones pagadas cada año, por concepto de **pensión**, indicando para cada mes el ingreso base de cotización. Así mismo se indicará la fecha de afiliación y desafiliación al sistema del suscrito.

Lo anterior lo requiero para fines judiciales.

NOTIFICACIONES

Las notificaciones las recibiré en la Calle 15 número 14-34, oficina 103, en Valledupar. Celular: 3183337499 - 3016465726, correo electrónico: bhc451abogados@hotmail.com

Cordialmente,

Adolfo A. Vega Solano
ADOLFO ALEJANDRO VEGA SOLANO

C.C. No. 84.033.202 de Riohacha – La Guajira.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES
DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

A QUIEN INTERESE,

HACE CONSTAR:

Que verificado los archivos del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., respecto al solicitante relacionado a continuación, se evidencia lo siguiente:

RADICADO	1205				
RAZON SOCIAL	SERO SERVICIOS OCASIONALES SAS				
IDENTIFICACION	860074408				
ESTADO LICENCIA FUNCIONAMIENTO	ACTIVA		RESOLUCION LICENCIA FUNCIONAMIENTO	69 del 17/noviembre/1983	
ESTADO POLIZA DE CUMPLIMIENTO	VIGENTE	POLIZA No.	21-43-101019525	VALOR POLIZA smmlv	2500
EMPRESA ASEGURADORA	SEGUROS DEL ESTADO S.A.		VIGENCIA POLIZA	01/enero/2019 31/diciembre/2019	
INFORMES TRIMESTRALES	Trimestres 2018	☒ 1	☒ 2	☒ 3	☒ 4
	Trimestres 2019	☒ 1	☒ 2	☒ 3	☒ 4
SUCURSALES AUTORIZADAS			AGENCIAS AUTORIZADAS	CALI, BUCARAMANGA, SANTA MARTA, BARRANQUILLA, MEDELLÍN, PAIPA	

ADVERTENCIAS:

El contenido de la presente constancia tiene validez en todo el territorio colombiano.
La presente constancia unicamente guarda relacion con la Autorización de Funcionamiento de la solicitante, mediante la presente no se certifica el estado que el solicitante tiene ante este Ministerio por concepto de Quejas, Reclamaciones y/o Investigaciones Administrativo Laborales.

La presente Constancia tiene hoja anexa de Observaciones NO

La presente Constancia tiene vigencia hasta el jueves, 30 de abril de 2020

Dado en la ciudad de Bogotá D.C, el día 28/enero/2020

IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES

Verificó y Elaboró: Marina G. Hg

CODIGO DE VERIFICACION



* 1 2 0 5 - 1 0 0 0 2 *

Verifique siempre la autenticidad del presente
certificado, comuníquese al telefono relacionado en el
pie de pagina, tenga la constancia a mano.

**CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS CELEBRADO ENTRE CHANEME
COMERCIAL S.A.**

Y

SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.

Entre los suscritos a saber: **CARLOS ARTURO VARGAS RESTREPO**, mayor de edad, domiciliado en Bogotá, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.409.201, quien obra en nombre y representación de **CHANEME COMERCIAL S.A.** con NIT. 830.065.609-9, quien en el texto de este Contrato se llamará **EL CONTRATANTE** de una parte, y por la otra, **LINA MARIA RESTREPO BOTERO**, mayor de edad, domiciliada en Bogotá, identificada con cédula de ciudadanía número 35.467.735 de Usaquén, quien obra en nombre y representación de **SERO SERVICIOS OCASIONALES LTDA.** hoy **SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.**, con aprobación otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la resolución No. 00069 del 17 de noviembre de 1983 y con NIT. 860.074.408-9, sociedad y que en adelante se denominará **EL CONTRATISTA**, se ha convenido celebrar el presente **CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TEMPORAL** en la ciudad de Bogotá, que se estipula en las siguientes cláusulas:

CLAUSULA PRIMERA - OBJETO DEL CONTRATO: **EL CONTRATISTA** realizará bajo su propia dirección y sin ninguna Subordinación ni Dependencia con el **CONTRATANTE** el siguiente servicio: Colaborar con **EL CONTRATANTE** en la prestación de servicios en el área administrativa, contable, financiera, mercadeo, y operativa. La labor contratada se llevará a cabo en las dependencias del **CONTRATANTE**. El número de trabajadores en misión será determinado por **EL CONTRATANTE**.

CLAUSULA SEGUNDA - OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: Se obliga para con **EL CONTRATANTE** a lo siguiente: **A)** A celebrar contrato de trabajo con el personal asignado a la prestación del servicio y afiliarse a este al Instituto de Seguros Sociales o a las entidades de Seguridad Social respectivas; **B)** A pagar oportunamente al personal los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho según la ley y a cumplir con los aportes del Instituto de Seguros Sociales o a las entidades de Seguridad Social respectivas. El Servicio Nacional de Aprendizaje **SENA**. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar **ICBF** y la respectiva caja de Compensación familiar; **C)** A mantener contacto con **EL CONTRATANTE** para evaluar la calidad del servicio; **D)** A llevar una carpeta con los documentos de ingreso y la historia laboral de cada empleado; **E)** A efectuar cumplidamente la retención en la fuente a los empleados sujetos a ella; así como el pago de los valores recaudados; **F)** A constituir y actualizar anualmente una garantía a través de una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, de acuerdo a las reglamentaciones del Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Empleo con respecto a las empresas de servicio temporal; (ver cláusula séptima); **G)** A retirar del servicio al trabajador o trabajadores cuya remoción sea solicitada por **EL CONTRATANTE** mediante comunicaciones escritas en las cuales se justifique la remoción; es decir informar por escrito la decisión de prescindir de los servicios del trabajador en misión, por la finalización de la labor contratada; **H)** En general a cumplir estrictamente las disposiciones laborales vigentes, como empleador que es del personal dedicado a prestar servicios al **CONTRATANTE**.



CLAUSULA TERCERA - OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE: Son obligaciones del **CONTRATANTE:** A) Informar oportunamente a **CONTRATISTA** el tiempo laborado por los trabajadores asignados a su servicio y demás novedades que se presenten en los formatos adaptados por **EL CONTRATISTA;** y B) A cancelar los valores que se facturen dentro de los plazos fijados en el presente contrato.

CLAUSULA CUARTA - VALOR DEL CONTRATO: **EL CONTRATANTE** pagará al **CONTRATISTA** por la prestación de los servicios pactados en este contrato, y por las adiciones al mismo, los valores especificados en las cuentas de cobro correspondiente a los servicios que el usuario haya solicitado, en las cuales se incluye el 55.752% por concepto de Aportes Patronales y Prestaciones sociales y el 10% por concepto de Administración de Nómina, sobre los rubros anteriormente mencionados, previa aprobación del **CONTRATANTE**. Las tarifas pactadas se consideran parte integrante de éste contrato.

CLAUSULA QUINTA - FORMA DE PAGO: Los valores a que hace referencia la cláusula anterior serán pagados en la siguiente forma: quince (15) días después de la radicación de la factura **EL CONTRATANTE**. En caso de incumplimiento **EL CONTRATISTA** se reserva el derecho de cancelar los contratos de trabajo del personal temporal que se encuentre laborando a la fecha en la empresa usuaria.

CLAUSULA SEXTA - INDEPENDENCIA DEL CONTRATISTA Y AFILIACION AL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL. **EL CONTRATISTA** actuará por su propia cuenta, con absoluta autonomía y no estará sometido a subordinación laboral con **EL CONTRATANTE**, comprometiéndose a realizar con sus propios medios y bajo su responsabilidad el objeto de servicio de este Contrato. Así mismo, se da por entendido que este Contrato de Prestación de Servicios no es de carácter laboral y no genera prestaciones laborales de ninguna índole.

Para efectos del cumplimiento a lo dispuesto por la Ley en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, **EL CONTRATISTA** se obliga para con **EL CONTRATANTE** a cumplir con todas las recomendaciones que éste le dé a conocer con el fin de asegurar su seguridad e integridad física dentro de las instalaciones de la compañía donde se encuentra, así como a pagar con sus propios recursos en los términos y plazos fijados por la Ley para personas independientes, las cotizaciones a Salud, Pensión y Riesgos Profesionales establecidas.

CLAUSULA SEPTIMA - REAJUSTE DEL VALOR DEL CONTRATO: En guarda del equilibrio financiero del presente contrato, en caso de incremento de los costos laborales para **EL CONTRATISTA**, por razones de leyes, decretos o resoluciones de carácter oficial, el valor del presente contrato se reajustará automáticamente en la misma cantidad o proporción, siendo a cargo del **CONTRATANTE** el mayor valor.

 **CLAUSULA OCTAVA - EXCLUSIVIDAD DE LA LABOR:** Los trabajadores enviados en misión por **EL CONTRATISTA** para desarrollar la labor contratada, no podrán ser destinados en ninguna circunstancia por **EL CONTRATANTE** para el desempeño de

una labor distinta de aquella para la cual fue asignado, sin previo acuerdo con el trabajador y **EL CONTRATISTA** Servicios Ocasionales y de ello quedara constancia por escrito.

CLAUSULA NOVENA - SALUD OCUPACIONAL: Sin perjuicio de la responsabilidad legal del **CONTRATISTA** como empleador de sus trabajadores enviados en misión, **EL CONTRATANTE** se obliga a que los sitios de trabajo cumplan las exigencias de la legislación sobre salud ocupacional; a suministrar a los trabajadores en misión los implementos correspondientes; a suministrar periódicamente a **EL CONTRATISTA** la documentación que acredite el cumplimiento de las normas de salud ocupacional de los trabajadores en misión; a informar inmediatamente a **EL CONTRATISTA**, en caso de accidente de trabajo de un trabajador en misión; y en general a otorgar a éstos la misma protección que en materia de salud ocupacional gocen los trabajadores permanentes del **CONTRATANTE**. Se compromete igualmente **EL CONTRATANTE** a dar a los trabajadores en misión, cuando ésta se cumpla en oficios o actividades particularmente riesgosas, la protección necesaria a fin de evitar accidentes o enfermedades; así como a darles el adiestramiento particular que fuere necesario para dicha finalidad. **EL CONTRATANTE** deberá pagar al **CONTRATISTA** cualquier erogación que ésta tuviere que efectuar por el incumplimiento de lo pactado en esta cláusula por parte del **CONTRATANTE**.

CLAUSULA DECIMA - SUBORDINACION: **EL CONTRATISTA** delega en **EL CONTRATANTE** su derecho a dar instrucciones a los trabajadores en misión y a exigir el cumplimiento de las mismas durante el tiempo que el trabajador en misión desempeñe las labores acordadas y a capacitar al trabajador para la labor específica que va a desarrollar.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA - TRABAJADORAS EMBARAZADAS: **EL CONTRATANTE** se compromete a no solicitar el cambio de trabajadoras que se encuentren embarazadas, a menos que existieren poderosas razones de carácter estrictamente laboral.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA - IGUALDAD DE CIERTOS BENEFICIOS: **EL CONTRATANTE** otorgará a los trabajadores en misión los mismos derechos y garantías que tienen los trabajadores permanentes en el lugar de trabajo en materia de jornada de trabajo, transporte, alimentación y recreación durante el tiempo de la misión.

CLAUSULA DECIMA TERCERA - DERECHO DE OBJECION: **EL CONTRATISTA** no asume responsabilidad alguna por el manejo de dinero o valores encomendados a sus trabajadores en misión.

CLAUSULA DECIMA CUARTA - DURACION: La duración del presente contrato es de un (1) año contado a partir del (01) de julio del año 2008, prorrogable por un periodo igual, si ninguna de las partes avisa a la otra su deseo de terminarlo con un mes de anticipación. El contrato podrá darse por terminado por cualquiera de las partes antes del término señalado o durante sus prórrogas.

CLAUSULA DECIMA QUINTA - COORDINACION. La coordinación de los aspectos relacionados con la ejecución y desarrollo de este contrato estará a cargo de la Directora de la oficina en la sede donde se desarrolle la ejecución de este contrato.

CLAUSULA DECIMA SEXTA - CESION DEL CONTRATO. EL CONTRATISTA no podrá ceder el presente Contrato, sino con previa y escrita autorización del CONTRATANTE.

CLAUSULA DECIMA SEPTIMA - CONFIDENCIALIDAD. Los documentos, operaciones, procesos, tecnología y demás datos inherentes a la actividad del **CONTRATANTE** y a los cuales pueda tener acceso directo o indirectamente **EL CONTRATISTA** son de propiedad exclusiva del primero y por tanto **EL CONTRATISTA** no podrá utilizarlos en su favor, o en el de terceras personas o darlos a conocer por vía alguna, obligándose a guardar absoluta reserva al respecto. Así mismo **EL CONTRATISTA** se obliga a mantener estricta confidencialidad sobre la información básica de Clientes de **CHANEME COMERCIAL S.A.**, de sus cuentas y productos.

CLAUSULA OCTAVA - POLIZA DE CUMPLIMIENTO: Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales con los trabajadores en misión, **EL CONTRATISTA** ha constituido con **SEGUROS DEL ESTADO** la Póliza No.21-43-101000424 por un monto de 2.100 SMLV para el año 2008, la cual tiene vigencia desde el 01 de enero de 2008 hasta las 24 horas del 01 de Enero de 2009.

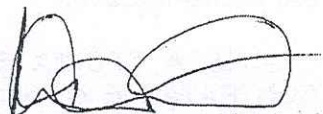
Para constancia y en señal de aceptación, se firma por las partes, en dos (2) ejemplares del mismo tenor, en la ciudad de Bogotá D.C., a los (01) días del mes de Julio de Dos Mil Ocho (2008).

EL CONTRATANTE

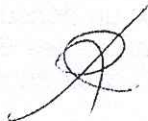


CHANEME COMERCIAL S.A.
NIT. 830.065.609-9
CARLOS ARTURO VARGAS RESTREPO
CC. No. 19'409.201 de Bogotá
Representante Legal

EL CONTRATISTA



SERVICIOS OCASIONALES SERO S.A.
NIT. 860.074.408-9
LINA MARIA RESTREPO BOTERO
CC. No. 35.467.735 de Usaquén
Representante Legal
Cra. 49b No. 93-11 Barrio La Castellana
TEL: 7424979



CESIÓN DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CELEBRADO ENTRE CHAMENE COMERCIAL S.A. Y SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S.

Entre los suscritos, a saber:

(i) **CHANEME COMERCIAL S.A.**, sociedad legalmente constituida conforme consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Bogotá, que se adjunta para que haga parte integral del presente contrato, actuando a través de su representante legal **RUBEN DARIO GOMEZ CASTILLA**, identificado como aparece al pie de su firma, quien para efectos del presente contrato se denominará **CHANEME**;

(ii) **CHM MINERÍA S.A.S.** sociedad legalmente constituida conforme consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Bogotá, que se adjunta para que haga parte integral del presente contrato, actuando a través de su representante legal **ERNESTO GUERRA GOMEZ**, identificado como aparece al pie de su firma, quien para efectos del presente contrato se denominará **CHM** y;

(iii) **SERO SERVICIOS OCASIONALES S.A.S.**, sociedad legalmente constituida conforme consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Bogotá, que se adjunta para que haga parte integral del presente contrato, actuando a través de su representante legal **LINA MARIA RESTREPO BOTERO**, identificado como aparece al pie de su firma, quien para efectos del presente contrato se denominará **SERO SAS** y, en conjunto con **CHANEME** y **CHM**, se denominarán las Partes

Hemos convenido en celebrar la presente cesión de contrato, que se registrá por las cláusulas aquí contenidas, previas las siguientes

CONSIDERACIONES

1. Que entre **CHANEME** y **SERO S.A.**, se celebró un contrato de prestación de servicios (en adelante el "Contrato") el día primero de julio de 2008, cuyo objeto es "Colaborar con EL CONTRATANTE en la prestación de servicios en el área administrativa, contable, financiera, mercadeo y operativa. La labor contratada se llevará a cabo en las dependencias del CONTRATANTE. El número de trabajadores en misión será determinado por EL CONTRATANTE", siendo **CHANEME**, el CONTRATANTE y **SERO S.A.**, el CONTRATISTA para los efectos del mencionado Contrato.

21

2. Que la duración del Contrato es de un año, el cual se ha prorrogado en forma automática por **CHANEME** y **SERO SAS**, en la forma prevista en la cláusula décima cuarta del mismo, con lo cual se encuentra actualmente vigente.

3. Que la cláusula décima sexta del Contrato, permite la cesión del contrato por parte de **CHANEME**, con autorización previa y escrita de **SERO SAS**.

4. Que es intención de **CHANEME** ceder en forma parcial el Contrato a **CHM** en lo que respecta al suministro de personal de la parte operativa – minería.

5. Que **SERO SAS** ha autorizado previamente y por escrito la mencionada Cesión, conforme se hace constar en el presente documento, con la firma del mismo.

POR LO TANTO, las Partes con el ánimo de estar obligado a ello, han acordado las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.- En virtud de esta Cesión, **CHANEME** transfiere a **CHM**, parte de sus derechos, obligaciones y responsabilidades expresas o tácitas derivadas del Contrato, exclusivamente en lo que se refiere al suministro del personal en misión para la parte administrativa y operativa que se requiera en los diferentes contratos que se ejecuten en las minas y para la prestación del servicio técnico que se preste en las diferentes ciudades, en los mismos términos y condiciones allí estipuladas. Esta cesión se hará efectiva a partir del **01 de Junio de 2013**, en consecuencia, a partir de esa fecha, **CHM** podrá ejercer los derechos, en forma exclusiva, y responder por las obligaciones contenidos en el Contrato.

Segunda. Efectos de la Cesión.- Esta cesión implica para **SERO SAS**, el cumplimiento y plena observancia de todas las obligaciones, responsabilidades y prestaciones expresas o tácitas derivadas del Contrato a favor de **CHANEME** hasta la Fecha Efectiva de la Cesión y, a favor de **CHM** a partir de dicha fecha, en lo que respecta a la parte del Contrato cedido de **CHANEME** a **CHM**.

A su vez, **SERO SAS** acepta que, a partir de la Fecha Efectiva de la Cesión, **CHM** podrá ejercer frente a ellos todas las acciones, excepciones, privilegios, descuentos, retenciones, penas, débitos, reclamaciones de garantías y, en general, todos los derechos vinculados o no al Contrato.

71

Tercera. Valor de la Cesión.- Las Partes acuerdan que la presente cesión es a título gratuito. **CHM** se compromete a pagar desde la Fecha Efectiva de la Cesión, las sumas que se establecen como valor de los servicios en el Contrato.

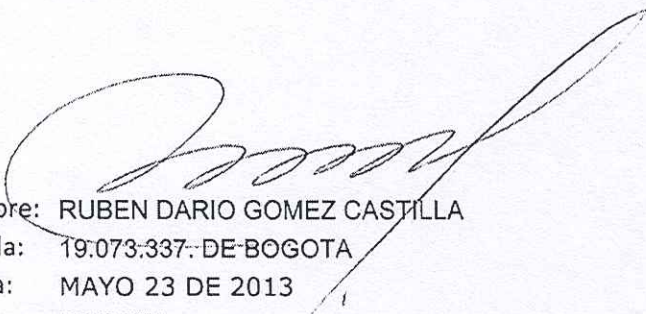
Cuarta. Terminación de la Cesión.- En el evento de terminación o de declaración de nulidad de esta Cesión por cualquier causa o circunstancia, **CHANEME** responderá frente a **SERO SAS** por las obligaciones y responsabilidades expresas o tácitas derivadas del Contrato.

Quinta. Términos Contractuales.- Los términos y condiciones del Contrato continúan vigentes con la cesión aquí aceptada, tal como fueron aceptados desde su suscripción.

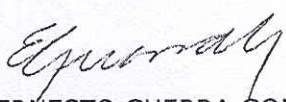
Para constancia y en señal de aceptación, se suscribe por las Partes en tres (3) originales del mismo tenor la los 23 días del mes de Mayo de 2013.

Por **CHANEME**,

Por **CHM**,

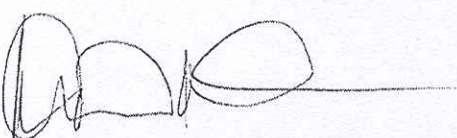


Nombre: RUBEN DARIO GOMEZ CASTILLA
Cedula: 19.073.337- DE BOGOTA
Fecha: MAYO 23 DE 2013
Lugar: BOGOTA



Nombre: ERNESTO GUERRA GOMEZ
Cedula: 19.142.294 DE BOGOTA
Fecha: MAYO 23 DE 2013
Lugar: BOGOTA

Por **SERO SAS**,



Nombre: LINA MARIA RESTREPO BOTERO
Cedula: 35.467.735 DE USAQUEN
Fecha: MAYO 23 DE 2013
Lugar: BOGOTA

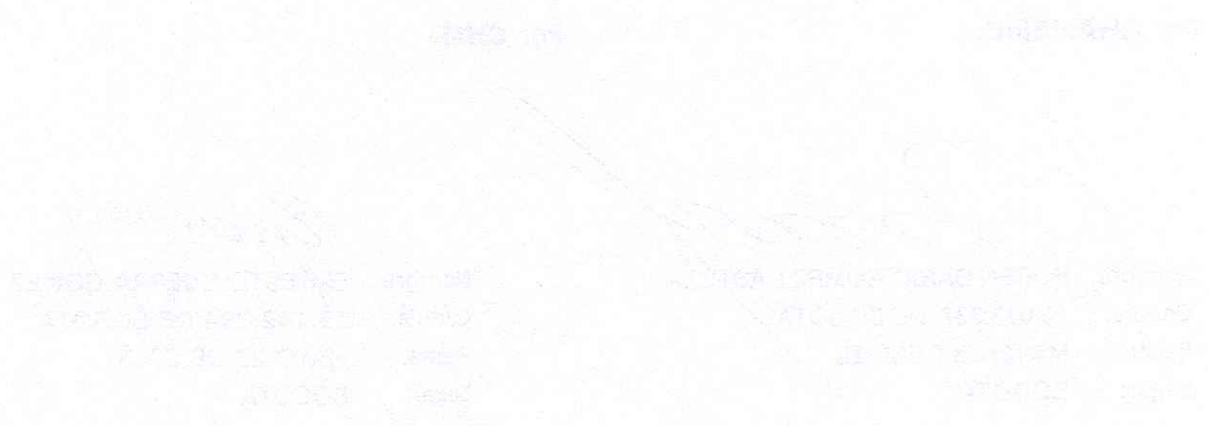
21

The first part of the report is a general introduction to the subject of the study. It discusses the importance of the study and the objectives of the research. It also provides a brief overview of the methodology used in the study.

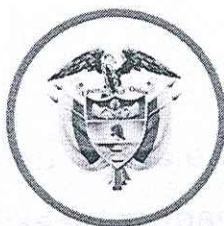
The second part of the report is a detailed description of the study area. It provides information about the location of the study area, the population, and the economic activities. It also discusses the social and cultural characteristics of the area.

The third part of the report is a description of the data collection and analysis. It discusses the methods used to collect data and the statistical techniques used to analyze the data. It also provides a summary of the results of the analysis.

The fourth part of the report is a discussion of the results of the study. It discusses the findings of the study and their implications for the study area. It also provides recommendations for future research.



The fifth part of the report is a conclusion. It summarizes the main findings of the study and provides a final statement on the importance of the study. It also provides a list of references.



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL4330-2020

Radicación n.º 83692

Acta 39

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de octubre de dos mil veinte (2020).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO CARLOS LLERAS RESTREPO** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 30 de octubre de 2018, en el proceso que **JUAN PABLO RESTREPO GARAY** adelanta contra **TEMPORALES UNO A BOGOTÁ S.A., OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.** y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El accionante pretendió que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con el Fondo Nacional del Ahorro -FNA- y que se le confiera estabilidad laboral reforzada, dada su pérdida de capacidad laboral. En consecuencia, solicitó se ordene su reintegro al cargo de

técnico administrativo 2 o a uno de superior categoría, y se condene al fondo accionado a pagarle los salarios y demás prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir entre la fecha del despido y su reintegro.

Al mismo tiempo, reclamó el reajuste de su salario con el que corresponde al cargo de técnico administrativo 2, se reliquiden sus prestaciones legales y los aportes al sistema general de seguridad social, se cancele retroactivamente las primas de vacaciones y navidad, la bonificación por recreación, el estímulo a la recreación, los auxilios de alimentación, bono navideño, bonificación por firma de la convención y, en general, todas las primas, auxilios, bonificaciones y demás acreencias convencionales, desde el 16 de marzo de 2009 hasta la fecha de la sentencia, de manera indexada y con base en el salario que corresponde al cargo de técnico administrativo 2.

Subsidiariamente, pretendió se condene al FNA a pagarle la indemnización por despido injusto consagrada en la convención colectiva de trabajo y la sanción moratoria y, en caso de no ser procedente la primera, solicitó se le pague la prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

Refirió que prestó servicios al Fondo Nacional del Ahorro desde marzo de 2009 en el punto de atención de la oficina de Medellín donde debía brindar asesoría comercial, atención e información al público, tramitar vinculaciones por ahorro voluntario, aporte de cesantías, crédito para vivienda y educación y atender todos los requerimientos

relacionados con el portafolio de servicios de la entidad, actividades que, según el manual de funciones, son responsabilidad del técnico administrativo 2 y que están relacionadas directamente con el objeto social de la empresa.

Mencionó que trabajó para el ente público durante más de 6 años a través de las empresas de servicios temporales demandadas, con quienes suscribió varios contratos por duración de obra, entre los cuales apenas si trascurrían algunos días de interrupción:

Contratante	Desde	Hasta
Temporales Uno A	16/marzo/2009	23/marzo/2010
Temporales Uno A	26/marzo/2010	25/marzo/2011
Temporales Uno A	5/abril/2011	13/marzo/2012
Temporales Uno A	14/marzo/2012	23/noviembre/2012
Temporales Uno A	5/diciembre/2012	30/enero/2013
Temporales Uno A	1/febrero/2013	27/enero/2014
Temporales Uno A	28/enero/2014	30/noviembre/2014
Optimizar Servicios Temporales	1/diciembre/2014	14/abril/2015

Afirmó que, a través de este esquema de contratación, el fondo le impidió beneficiarse de la convención colectiva suscrita con su sindicato mayoritario, le canceló un salario menor al de los técnicos administrativos 2 quienes para el 2015 devengaban \$2'052.623, mientras que él ganaba \$1'750.000 y le pagó deficitariamente sus prestaciones sociales.

Informó que goza de estabilidad laboral reforzada debido a que presenta una pérdida de capacidad ocupacional superior al 50%, estructurada el 16 de

septiembre de 2005 y, no obstante ello, el 14 de abril de 2015, Optimizar Servicios Temporales S.A. decidió despedirlo sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Agregó que interpuso acción de tutela, mediante la cual obtuvo el amparo transitorio de sus derechos fundamentales, se dispuso su reintegro, el pago de acreencias laborales y se le reconoció la indemnización del artículo 361 de 1997, todo ello condicionado a que en los 4 meses siguientes iniciara la respectiva demanda ordinaria. Por último, mencionó que en julio de 2015 elevó reclamación administrativa ante la entidad, la cual se pronunció negativamente en agosto de ese año.

Al contestar la demanda, el Fondo Nacional del Ahorro se opuso a todas las pretensiones e indicó que no fue el empleador del actor, pues este se desempeñó como trabajador en misión de las empresas contratistas Temporales Uno-A Bogotá S.A. y Optimizar Servicios Temporales S.A. Sobre los hechos dijo que no son ciertos, no le constan y que algunos son apreciaciones del demandante. A la par, propuso las excepciones previas de inexistencia del demandado e ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y, de fondo, las de prescripción, cobro de lo no debido, no configuración del contrato realidad y ausencia de nexo causal entre los hechos alegados por el demandante y la calidad de usuario del FNA, respecto de las empresas de servicios temporales.

Temporales Uno-A Bogotá S.A. se opuso al reajuste de salarios y acreencias laborales de orden legal y convencional. Sobre las demás, afirmó atenerse a lo que resulte probado. De los hechos, únicamente aceptó la vigencia de los contratos que el actor tuvo con dicha compañía y presentó las excepciones de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, pago, compensación, buena fe, prescripción de los derechos reclamados, solución de continuidad entre los contratos de trabajo, inexistencia de solidaridad y la genérica.

Optimizar Servicios Temporales S.A. también se opuso a lo pretendido y precisó que con el demandante solo tuvo un contrato de trabajo por duración de la obra que finalizó el 14 de abril de 2015, debido a la terminación de la labor desempeñada y que, posteriormente procedió a reintegrarlo y a pagarle salarios, prestaciones y la indemnización de la Ley 361 de 1997, porque así se lo ordenó un juez de tutela. Frente a los hechos, aseguró que no son ciertos o no le constan y, en su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de la causa para pedir, carencia de norma jurídica, buena fe, compensación y la genérica.

En audiencia de 3 de octubre de 2016, el *a quo* denegó las excepciones previas propuestas.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 19 de octubre de 2017, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín decidió:

PRIMERO: Se declara que el Fondo Nacional del Ahorro (...) y Juan Pablo Restrepo Garay (...) estuvieron vinculados por medio de un contrato de trabajo de plazo indefinido que tuvo vigencia entre el 16 de marzo de 2009 y el 14 de abril de 2015, según lo expresado en las consideraciones de la presente sentencia.

Y como las sociedades TEMPORALES UNO-A BOGOTÁ S.A. (...) y OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. (...) actuaron como simples intermediarias, serán solidariamente responsables del pago de las condenas que se impongan en este juicio.

SEGUNDO: Se condena al FONDO NACIONAL DEL AHORRO a reconocer y pagar al señor JUAN PABLO RESTREPO GARAY, las sumas de dinero que a continuación se relacionan. Valores que deberán ser indexados a la fecha de pago efectivo de la obligación.

- a) Por reajustes de salario \$3'696.444
- b) Por reajuste de cesantías \$348.777
- c) Por reajuste de intereses sobre las cesantías \$41.853
- d) Por reajuste de la prima de servicios \$174.389
- e) Por reajuste de vacaciones \$174.389
- f) Por prima extraordinaria \$2'044.247
- g) Por prima de vacaciones \$2'445.851
- h) Por estímulo y recreación \$1'630.568
- i) Por prima de navidad \$4'556.174
- j) Por bonificación de servicios prestados \$1'569.112
- k) Por bonificación especial de recreación \$448.318
- l) Por bono navideño \$1'772.200
- m) Por indemnización por despido injusto \$8'552.315

TERCERO: Se condena al FONDO NACIONAL DEL AHORRO a reconocer y pagar a la administradora de fondos de pensiones y cesantías Protección S.A. el reajuste de las cotizaciones obligatorias correspondientes al señor JUAN PABLO RESTREPO GARAY, teniendo en cuenta el salario que debió recibir para los años 2012, 2013 y 2014, tal como se indicó en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: Se absuelve al FONDO NACIONAL DEL AHORRO y a las sociedades TEMPORALES UNO - A BOGOTÁ S.A. y

OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. de las demás pretensiones formuladas en la demanda.

QUINTO: SE AUTORIZA deducir del valor de las condenas la suma \$13'260.367, reconocida al señor JUAN PABLO RESTREPO GARAY por concepto de salarios y prestaciones sociales pagados con ocasión del reintegro dispuesto por el Juez Constitucional.

SEXTO: De las excepciones propuestas prospera la de COMPENSACIÓN y parcialmente la de prescripción, las demás excepciones quedan implícitamente resueltas con esta decisión.

SÉPTIMO: Se condena en costas al FONDO NACIONAL DEL AHORRO y a las sociedades TEMPORALES UNO-A BOGOTÁ S.A. y OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A. y a favor del señor JUAN PABLO RESTREPO GARAY, las que se liquidarán oportunamente por la secretaría del despacho. Se fijan como agencias en derecho la suma \$740.000 a cargo de cada una de las demandadas.

(...)

La sentenciadora explicó que mediante fallo de tutela se declaró ineficaz el despido del actor y dispuso su reintegro, pero tiempo después de reinstalarlo, Optimizar Servicios Temporales S.A. finiquitó su contrato por hallarse en proceso de liquidación judicial, momento para el cual el demandante tenía una pérdida de capacidad laboral del 79,45%. Sin embargo, concluyó que el despido no obedeció a razones discriminatorias, ya que la discapacidad se estructuró el 16 de septiembre de 2005, mucho antes de iniciar el vínculo, de manera que las EST lo contrataron con independencia de su padecimiento, el cual limita su movilidad pero no le impide desempeñar sus funciones. Por tanto, el *a quo* declaró improcedente el reintegro pretendido en forma principal.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de todas las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, con fallo de 30 de octubre de 2018, confirmó los numerales 1, 2, 3 y 7 de la sentencia apelada y de los demás dispuso:

SEGUNDO: REVOCAR el numeral 5, en cuanto autorizó compensar de las condenas reconocidas, la suma de \$13'260.367, para en su lugar, NEGAR esta compensación por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: REVOCAR el numeral 4 en cuanto ABSOLVIÓ de la indemnización moratoria del artículo 1 del Decreto 797 de 1949, para en su lugar, CONDENAR al FNA y solidariamente a las empresas de servicios temporales codemandadas, a pagarle al demandante la suma de \$58.333,33 diarios desde el 31 de agosto de 2015 y hasta cuando se haga efectivo el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones adeudadas.

Para arribar a tal decisión, el *ad quem* respaldó las consideraciones del *a quo* y concluyó que el despido no fue discriminatorio, comoquiera que la relación laboral inició el 16 de marzo de 2009, fecha para la cual, ya era notoria la discapacidad que aquejaba al actor y que no lo limitaba para desempeñar sus funciones; por tanto, resulta ilógico que 6 años después lo despidiera por tal motivo. Además, resaltó que está demostrado que su retiro obedeció a una situación administrativa y no a criterios discriminatorios.

Ahora bien, en lo que estrictamente interesa a este recurso destacó que desde el punto de vista formal no se discute que el demandante celebró 7 contratos por duración de obra o labor, con algunas interrupciones entre sí. Seis de ellos vigentes entre el 16 de marzo de 2009 y el 30 de

noviembre de 2014, con Temporales 1-A Bogotá S.A. y uno con Optimizar Servicios Temporales S.A. del 1.º de diciembre de 2014 al 14 de abril de 2015. No obstante, aclaró que por el principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas, la hermenéutica judicial no puede limitarse a las apariencias, pues su cometido consiste en descubrir la verdadera esencia de la relación a partir del análisis de todas las pruebas allegadas al proceso.

En esa medida, emprendió el estudio del acervo probatorio, del cual destacó el testimonio de Claudia María Aguirre Arredondo - coordinadora del punto de atención del FNA, regional Antioquia-Chocó, quien afirmó que el demandante hacía parte del FRONT o personal encargado de atención al público y que, básicamente, se ocupaba de los trámites relacionados con el retiro de cesantías, por su habilidad en ese campo.

En esa medida, el juzgador calificó las tareas encomendadas al demandante como *«perdurables, permanentes y conexas con la función misional del FNA como empresa industrial y comercial del Estado de carácter financiero»*; de ahí, consideró que la accionada desvirtuó la teleología de las EST que están concebidas para enviar trabajadores en misión a la empresa usuaria, con el objeto de desempeñar actividades esencialmente temporales, las cuales se limitan a los supuestos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Entonces, aunque el FNA afirmó que la contratación

del actor se debió al incremento en la producción suscitado por la liquidación de créditos de la entidad y la expansión del negocio, pues según la coordinadora, aquella pasó de tener 25 afiliados a 250 mil aproximadamente; tal circunstancia no se acreditó, comoquiera que en los contratos de folios 344, 346, 348, 351, 353 y 357 consta que el objeto contractual consistió en «colaborarles temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales» y frente a la duración del vínculo se dispuso que «sería por el término que dure la realización de la obra o labor contratada a Temporales 1-A S.A. por la empresa usuaria o beneficiaria de los servicios personales del trabajador en misión». Entonces, como los términos contractuales fueron vagos e indeterminados, el juzgador concluyó que tales contratos debían reputarse a término indefinido.

Finalmente, sostuvo que aun si se admitiera que el objeto de la contratación era cubrir el incremento de la producción, el parágrafo del artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006 le impedía al FNA prorrogar el contrato con las EST más allá de un año, o celebrar uno nuevo con la misma u otra empresa para la prestación de igual servicio.

De la prueba documental extrajo que hubo días de interrupción entre los contratos y que el demandante desempeñó diversos oficios como auxiliar administrativo, auxiliar de apoyo y auxiliar comercial, pero concluyó que la prestación del servicio fue continua a pesar de las

apariencias, porque los testigos refirieron que, durante esas interrupciones, el demandante y los trabajadores encargados de atender al público seguían prestando servicios sin solución de continuidad, pues de lo contrario no se les renovaba el contrato. Así, tales períodos se le cancelaban a título de bonificación, a través de las EST y con rubros del FNA, afirmaciones que se corroboran con la prueba de folio 358 donde se advierte que el demandante recibió bonificaciones por \$97.400 y \$338.576, para las vigencias del 26 de marzo de 2010 al 25 de marzo de 2011 y del 5 de abril de 2011 al 13 de marzo de 2012.

También citó *in extenso* la sentencia CSJ SL, 22 feb. 2006, rad. 25717, para significar que cuando se acude a la contratación fraudulenta con EST, por tratarse de casos distintos a los enunciados en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998 o también cuando se supera el plazo máximo permitido en estos preceptos, las empresas de servicios temporales adquieren la condición de empleador aparente y verdadero intermediario, en los términos del artículo 32 - 5 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual determina que el usuario sea ficticio y, por tanto, deba tenerse como verdadero empleador, tal como lo determinó el *a quo*.

Sobre la compensación decretada, el *ad quem* consideró que esta no procede porque las condenas impuestas por el *a quo* son diferentes e independientes de lo que pagó Optimizar S.A. para dar cumplimiento al fallo de tutela. Nótese que esta compañía canceló al actor

\$13'260.367 a título de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por la terminación del contrato, todo lo cual se liquidó sobre un salario mensual de 1'750.000 (f.º 385). Por tanto, no es dable compensar tal cifra con los reajustes salariales y prestacionales ordenados en el fallo de primer grado, pues según el artículo 1.715 Código Civil, la compensación opera por ministerio de la ley cuando ambos sujetos son deudores y acreedores entre sí, hasta la concurrencia de los respectivos valores, siempre que ambas deudas sean de dinero o cosas fungibles, de igual género y calidad, sean liquidas y actualmente exigibles. Entonces, como no se trata de deudas recíprocas, ni de igual género no es posible compensarlas.

En punto a la indemnización moratoria, recordó que en tratándose de trabajadores oficiales, el artículo 1.º del Decreto Legislativo 797 de 1949, modificatorio del artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, confiere a la empleadora 90 días para cancelar salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden al trabajador, so pena de cancelar una sanción equivalente a un salario diario, la cual está sujeta a que se valore la conducta del empleador y a que se demuestre que el empleador obró con mala fe (CSJ SL11436-2016, CSJ SL 21 sep. 2010, rad. 32416 y SL 13 abr. 2005, rad. 24397)

Para el efecto, memoró los hechos probados: (i) que los servicios prestados por el demandante no eran de carácter

temporal; (ii) que fue contratado para ejercer labores propias, permanentes, necesarias y habituales del FNA; (iii) que en el FNA regional Antioquia existió una nómina paralela gestionada mediante EST, que no se ve justificada por el incremento de los negocios y usuarios, pues la entidad debió adecuar su planta de personal y no implementar estos esquemas en perjuicio del trabajador, a sabiendas que las necesidades del servicio eran permanentes; (iv) el hecho de que las EST finalizaran cada contrato antes de cumplirse un año, con un mínimo o ningún margen de espera para celebrar el siguiente, lejos de demostrar que cada uno obedeció a una finalidad y objeto distinto, constituye un indicio más de mala fe, pues con ello se pretendió burlar la necesidad de las funciones y su permanencia en el tiempo; (v) que los trabajadores no podían sustraerse de prestar los servicios durante los periodos en los que no había contrato porque no les renovaban su vinculación y, en todo caso, el tiempo servido se les pagó bajo otras formas veladas de remuneración.

De acuerdo con los hechos probados y reseñados a espacio, la Sala concluyó:

Bajo estas circunstancias, se pregunta la Sala: ¿Puede admitirse en sana lógica que el FNA (...) estuviera realmente convencido de que celebró contratos temporales, de aquellos que regula el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y más concretamente, por la duración de una obra o labor determinada, al punto de vincular bajo esta modalidad al demandante en 8 ocasiones consecutivas, en un término de 6 años y 28 días? La Sala considera que NO y por ende evalúa la conducta del empleador como una actuación de mala fe, con el consecuente pago de la sanción moratoria ya enunciada. Por tanto, se revocará la absolución en este punto y se condenará al FNA, como obligado principal, a pagarle al demandante la suma

de \$58.333,33 diarios desde el 31 de agosto de 2015 que corresponde al día 90 después de la terminación del contrato – días hábiles- y hasta cuando se haga efectivo el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones adeudadas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo formuló la demandada, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente la casación parcial del fallo de 30 de octubre de 2018, en cuanto confirmó las condenas y revocó la absolución de la sanción moratoria y la compensación decretadas por el *a quo*. Lo anterior, para que en sede de instancia se revoquen los numerales 1, 2, 3 y 7, y se confirme en todo lo demás la sentencia de primer nivel.

Con tal propósito, formula un cargo que fue objeto de réplica oportuna.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con los artículos 8.º de la Ley 153 de 1887 y 53 de la Constitución Política, todo en relación con los artículos 1.º de la Ley 64 de 1946, 2.º, 3.º y 18 del Decreto 2127 de 1945, recogido

en la misma compilación, la del Decreto 1073 de 2015; del artículo 1.º del Decreto 747 de 1949, que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945; de los artículos 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 1714 del Código Civil. Además, reprocha la infracción directa de los artículos 115 de la Ley 489 de 1998, del artículo 76 del Decreto 1042 de 1978, y artículos 95 y 96 del Decreto 1227 de 2005.

Lo anterior, fundamentalmente porque *«basó el Tribunal su entendimiento del caso en la sentencia del 22 de febrero de 2006, radicación 25717 de 2006 y del 24 de abril de 1997, radicación 9435 invocada en aquella»*, con lo cual *«asume una jurisprudencia, sin percatarse de que en ella se acude a dos instituciones diversas, utilizadas en niveles de controversia distintos, como son el FRAUDE A LA LEY y el CONTRATO REALIDAD»* que, por demás, son excluyentes. La primera de ellas, parte de una ilicitud demostrada y real, mientras que la segunda, se fundamenta en el examen de unos hechos para confrontarlos con unas formalidades aparentes.

Así, la figura del contrato realidad supone dejar sin valor un contrato ficto de prestación de servicios, que no necesariamente es ilícito, pues la naturaleza de la actividad contratada no viene prohibida en la ley. En cambio, el fraude a la ley supone que el acto contraviene el ordenamiento, por lo que de él no se puede alegar ficción.

El Tribunal se avino a los considerandos de la

sentencia CSJ SL, 22 de feb. 2006, rad. 25717, del célebre caso *Pascualita Epiayú*, a través de la cual concluyó que las demandadas incurrieron en fraude a la ley al superar los 6 meses en la contratación y, a la par, acudió al principio de primacía de la realidad, cuando en este proceso «*no se trata de indagar sobre la clase de contrato que rigió la relación a partir de auscultar como este se cumplió en la realidad*»; luego, no era necesario descifrar si el contrato, la actividad o los pagos eran una ficción, pues el acto jurídico y su ejecución con las EST no se discutieron y tal realidad no cambió pese a la contravención de la temporalidad prevista en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Cosa distinta es la discusión sobre el verdadero empleador, la cual abordó el Tribunal desde la teoría del contrato realidad, con la pretensión de ver en lo real una ficción, sin advertir que lo que se controvertió fue la eficacia de las cláusulas que señalan como empleador principal a la EST. Este error condujo a que se negara la compensación de lo pagado, por considerar que no se trataba de deudas recíprocas y de igual género, entendimiento que quebranta el artículo 1.714 del Código Civil y desconoce que las sumas pagadas por la EST y la empresa usuaria corresponden a un único contrato y a una misma deuda, a tal punto que ambos son solidarios en su pago frente al trabajador.

Adicionalmente, denuncia que el Tribunal presumió dolo de parte del fondo convocado a juicio y la simulación del contrato por el hecho de sobrepasar el término de 6 meses en la contratación del actor. Le bastó constatar que

se excedió el límite temporal de la ley para condenar a la sanción moratoria, con lo cual aplicó una especie de responsabilidad objetiva, sin examinar la intencionalidad del agente.

Explica que la temporalidad en la contratación es una condición para su eficacia, pero no es un fin en sí mismo. Por lo tanto, no es cierto que si se sobrepasan los seis meses del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, automáticamente se quebranta la teleología de las EST, pues esta figura lo que pretende es garantizar el pago de acreencias a los trabajadores mediante el incremento de las exigencias a estas empresas, tales como constitución formal, solidez económica, pólizas de seguro a favor del personal en misión y la vigilancia del Ministerio del Trabajo.

Tampoco resulta lógico deducir mala fe solo porque el trabajador en misión desempeñaba actividades propias, permanentes, necesarias y habituales de la empresa usuaria, pues según los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores temporales deben cumplir actividades propias de la empresa usuaria.

Se duele de que el *ad quem* pasara por alto que el incremento de las actividades financieras del Fondo Nacional del Ahorro no significó una expansión de su planta de personal y que, por ser una empresa industrial y comercial del Estado no pudo ampliarla a discreción, en tanto que el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y los artículos 76, 95 y 96 del Decreto 1042 de 1978 reservan tal

facultad al Presidente de la República. En esa medida, el Tribunal desestimó que tales normas le impedían jurídicamente vincular al demandante en su planta de personal, sin tener un cargo para él y sin la apropiación presupuestal para cubrir sus salarios y prestaciones.

En consecuencia, para afrontar la imperiosa necesidad de cumplir con el servicio crediticio, la accionada solo tenía una opción: *«contratar los trabajadores temporales que venían prestando sus servicios o despedirlos y contratar un nuevo equipo»*, pues *«darle al demandante la condición de trabajador oficial, no es una opción de la entidad pública, y por tanto no lo podría ser de las instancias judiciales»*.

Para finalizar, menciona que *«hoy, la jurisprudencia debe avanzar corrigiendo la debilidad conceptual que encierra el acudir al CONTRATO REALIDAD, para justificar una sanción económica al proceder contrario a la ley»*, especialmente porque acá no se controvierte que la relación fue subordinada y tampoco se le puede otorgar la condición de trabajador oficial sin que existan los supuestos de ley necesarios para ello. Para comprobar su dicho, cita a la Corte Constitucional C-555-1994 y al Consejo de Estado quienes no confieren el tratamiento de servidor público, sino que *«se limitan a conceder una INDEMNIZACIÓN, que se tasa bajo la ficción de haber sido un empleado público»*.

En consecuencia, pide variar la jurisprudencia y darle una ubicación correcta a las controversias sobre la duración ilícita de relaciones laborales con EST, para que

«se fundamenten correctamente en el concepto del FRAUDE A LA LEY, Y NO EN EL PRINCIPIO DE LA REALIDAD, pues ello lleva a confusión entre los jueces».

VII. RÉPLICA

El promotor del juicio, manifiesta que la censura carece de fundamento jurídico en sus reparos y desconoce la línea jurisprudencial de las Cortes Suprema y Constitucional, pues la vinculación del actor mediante empresas de servicios temporales, por más de 6 años en actividades propias, habituales y necesarias de la usuaria, vulnera los derechos fundamentales del trabajador. Por otra parte, asegura que de aceptarse que la recurrente no pudo contratarlo directamente por carecer de cargos disponibles en su planta de personal, se promovería el abuso de la temporalidad, en detrimento de la parte débil de la relación laboral.

Considera que el principio de primacía de la realidad sobre las formas es aplicable al caso, por cuanto el fondo simuló que el demandante era trabajador en misión, pese a que desempeñaba actividades diferentes a las enlistadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y a que la relación se prolongó más de 6 años, lo que significa que la empresa usuaria era la verdadera empleadora. En consecuencia, el Tribunal no incurrió en yerro alguno, por el contrario, aplicó apropiadamente la ley y la jurisprudencia para desenmascarar una situación de abuso de la temporalidad.

Destacó que los testimonios practicados en juicio dieron cuenta de que el FNA vinculaba trabajadores mediante empresas de servicios temporales, con el fin de evitar su afiliación a la organización sindical y de que fueran beneficiarios de la convención colectiva, lo que constituye una prueba fehaciente de la mala fe de la demandada.

VIII. CONSIDERACIONES

El debate que trae la censura se contrae, en esencia, a establecer si los presupuestos de fraude a la ley y primacía de la realidad sobre las formas resultan pertinentes para la controversia, teniendo en cuenta que nunca se discutió que entre el actor y las EST existió una relación subordinada. También se conmina a la Corte a definir si el Tribunal aplicó los supuestos de la responsabilidad objetiva para condenar a la sanción moratoria y si procede la compensación de deudas solicitada por Temporales Uno-A Bogotá S.A. y Optimizar Servicios Temporales S.A. frente a las sumas canceladas en razón a una orden de tutela.

Previamente a su resolución, es necesario precisar que en sede de casación no se discute: (i) que Juan Pablo Restrepo Garay prestó sus servicios al FNA a través de las EST demandadas, con quienes suscribió 8 contratos por duración de obra o labor; (ii) que la relación laboral se ejecutó de manera continua por más de 6 años, del 16 de marzo de 2009 al 14 de abril de 2015; (iii) que durante este tiempo desempeñó las mismas funciones que los técnicos

administrativos 2; (iv) que las tareas asignadas al demandante estaban relacionadas con la actividad financiera del Fondo Nacional del Ahorro y eran permanentes. A partir de tales hechos, la Corte abordará los cuestionamientos del recurso.

♦ **Aplicación de los principios de primacía de la realidad y de fraude a la ley en supuestos de contratación mediante Empresas de Servicios Temporales.**

El fraude a la ley es un principio general del derecho que como tal permea todo el ordenamiento jurídico y se define como el quebrantamiento de la legalidad, al amparo aparente de una norma. Esta figura denota aquel proceder que superficialmente se ajusta a la ley, pero que en verdad infringe la legislación, pues busca burlarla o evadir sus efectos y generalmente supone perjuicios o defraudación a terceros.

Por su parte, el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o

multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso desmantelar situaciones de simple interposición, entre otros.

En tratándose de vinculaciones defraudatorias o de intermediación laboral ilegal, a través de EST, ambos principios convergen en privilegiar la realidad sobre las situaciones aparentes y, lejos de ser antagónicos, **funcionan de manera armónica y complementaria.**

En efecto, el principio de la primacía de la realidad, según se explicó, no se limita a una especie de conflicto y mucho menos se puede pregonar su impertinencia en el *sub judice*, donde se hace necesario revelar el carácter transitorio o permanente de los servicios prestados a una empresa usuaria. Desde luego que en supuestos de interposición ilegal de EST no es técnicamente correcto aludir al «*contrato realidad*», debido a que no se discute como tal la naturaleza laboral de la vinculación, como bien lo pone de relieve el recurrente. Sin embargo, ello no impide aplicar, desde otra vertiente, este principio para descifrar si las actividades misionales desarrolladas por el trabajador son temporales, según el listado taxativo del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o, por el contrario, **permanentes**, en cuyo caso la empresa usuaria debe vincular de manera directa a su propio personal.

Fue por ello que el Tribunal, en aras de dilucidar esta cuestión, se apoyó válidamente en el principio de primacía de la realidad sobre las formas para develar la naturaleza

del servicio prestado al FNA, especialmente en lo que hace al carácter de la necesidad contratada y su duración. Con ello, su estudio no se limitó a las estipulaciones contractuales, sino que las confrontó con la realidad de su ejecución, lo que le permitió colegir que el actor desempeñó actividades permanentes en favor de la usuaria y no transitorias. Es decir, se instrumentalizó el servicio a cargo de las empresas de servicios temporales para ocultar relaciones laborales continuas y por esa vía reducir costos laborales.

En paralelo, también se comete fraude a la ley en estos casos de intermediación ilegal, cuando formalmente se contratan servicios temporales con EST pero, en la práctica, se desarrollan actividades misionales permanentes, contrariando la finalidad de esta institución, cual es la de satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero.

En efecto, en el marco constitucional (art. 53 CP) y legal existe una preferencia hacia las relaciones laborales estables y duraderas. Por ello, este tipo de vinculaciones fueron concebidas con un carácter netamente transitorio, excepcional y taxativo. Transitorio porque el servicio es, por definición, *temporal*; es decir, para satisfacer necesidades puntuales y transitorias, que bien pueden ser o no del objeto social de las empresas. Excepcional porque debe enmarcarse en una o varias de las situaciones enunciadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y taxativo porque no

está previsto para colmar cualquier requerimiento temporal, sino aquellos de los descritos en la norma en cita.

En la sentencia CSJ SL467-2019 la Corte se refirió a la contratación defraudatoria por medio de las EST, así:

Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que **las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios.** Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó:

[...] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador».

Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.

Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir

necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria¹.

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

Como no se discute que el FNA no demostró un incremento en los servicios que presta en los términos del numeral 3.º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990; y aún si los hubiese acreditado, de todas formas superó el término de 6 meses prorrogable por otros 6, el Tribunal no erró al calificar los servicios contratados como continuos de la empresa usuaria. No sobra agregar que el juzgador válidamente podía catalogar el servicio como *permanente* por las dos vías en que lo hizo:

(1) Cuando el servicio, en sí mismo, no es excepcional y temporal, sino que lo requiere la empresa de manera continua. En este caso, simplemente no puede acudirse al servicio temporal, así sea por un lapso inferior a los 6 meses prorrogables por otros 6. De allí que no sea plausible contratarlo de manera defraudatoria mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST, pues, se repite, la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria.

¹ ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

(2) Cuando a pesar de que obedece a una situación extraordinaria (p.e. incremento en los servicios), satisfacerlo demanda un tiempo superior a 1 año, en cuyo caso, para el legislador, la necesidad equivale a su **permanencia**. Es decir, después del periodo máximo previsto en la ley se considera que la necesidad empresarial, debido a su duración, deja de ser ocasional y pasa a considerarse permanente.

En línea con lo anterior, y como en este caso el requerimiento del FNA no podía ser contratado a través de una EST, **tampoco erró el Tribunal al considerar defraudatoria esta negociación y reputarlo como verdadero empleador y a la EST como solidariamente responsable.**

- **De la sanción moratoria**

Como bien lo señala la censura, y lo ha definido esta Sala, la sanción prevista en el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 requiere el análisis de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del deudor. Para tal fin, el empleador debe demostrar que su morosidad estuvo justificada en razones atendibles que lo llevaron al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39186, CSJ SL8216-2016, CSJ SL16884-2016 y CSJ SL694-2019, entre otras).

Sobre este particular, no le asiste razón a la censura, por cuanto el Tribunal procedió a imponer la mencionada sanción luego de examinar su conducta y las circunstancias

fácticas relevantes. Así, fulminó tal condena por considerar que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser ocasionales, **tenían vocación de permanencia**, no obstante lo cual, el FNA pretendió suplirlas ilegalmente con trabajadores en misión, infringiendo deliberadamente el término previsto en artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006.

Nótese que para el juzgador no era creíble que el FNA no se percatase de la ilicitud de su conducta; por el contrario, señaló que la evidencia recopilada llevaba a pensar que actuó con ánimo torticero y pleno conocimiento de tal irregularidad, pues solo así se explicaba que el actor fuera vinculado en 8 ocasiones, para la misma labor, mediante **contratos de duración de obra**, que se prolongaron más de 6 años y 28 días y que entre cada contrato trascurriera un mínimo o ningún margen de espera para celebrar el siguiente, siendo evidente que lo que se pretendía era dar una fachada de legalidad y *«burlar la necesidad de las funciones y su permanencia en el tiempo»*, especialmente si se tiene en cuenta que el actor laboró de manera continua.

Todo este abuso sistemático y prolongado de la figura del servicio temporal demostró que el FNA **no actuó desprevenidamente, sino que su intención fue la de encubrir una necesidad permanente en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de la temporalidad, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales del demandante. Esta instrumentalización de una figura legítima para esconder y llevar a lo más recóndito verdaderas relaciones de trabajo directas con los**

empleados, constituye un fraude a la ley, circunstancias a partir de las cuales el juzgador descartó un actuar de buena fe.

Tal inferencia, no se desvirtúa por el hecho de que el FNA estuviera en imposibilidad de ampliar su planta de personal, pues al tratarse de una empresa industrial y comercial del Estado cuyos servidores, por regla general son trabajadores oficiales, tiene la posibilidad de proponer al Gobierno Nacional las modificaciones a la estructura orgánica que considere pertinentes, de conformidad con el artículo 90 de la Ley 489 de 1998.

En ese sentido, le era factible ampliar su planta de trabajadores oficiales para contratar el personal requerido en aras de garantizar el normal funcionamiento de la entidad, previa solicitud ante el Gobierno Nacional y con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública, según lo previsto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, gestión que acá no se demostró, por tanto, no es posible atender a la imposibilidad que ahora alega y que, en todo caso, constituye un hecho nuevo en casación toda vez que el FNA no la invocó en las instancias.

• **De la compensación de deudas**

En primer lugar, precisa aclarar que las EST formularon la excepción de compensación sustentadas en el pago de \$13'260.367 que hizo Optimizar S.A. al actor, por virtud de un fallo de tutela, monto que comprendió la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el despido inicial y hasta su reintegro. Lo anterior, sin perjuicio de su retiro posterior.

Debido a que la orden constitucional no suscitó erogación alguna para el FNA y abarcó conceptos distintos a los que fueron materia de condena, el *ad quem* se abstuvo de compensarla con los reajustes salariales y las prestaciones convencionales ordenadas en esta oportunidad, por cuanto claramente se trata de obligaciones diferentes, no recíprocas.

Ahora bien, si la accionada considera que lo pagado abarcó los conceptos ordenados en su contra, debió enderezar su acusación por la vía indirecta, dado que el argumento para desaprobear la compensación fue eminentemente fáctico, luego de que el Tribunal considerara que *«los conceptos materia de condena son diferentes e independientes de los pagados por Optimizar S.A.»*, según extrajo de la liquidación de folio 385.

Entonces, el recurso no prosperará frente a este punto, comoquiera que el cargo resulta insuficiente e

ineficaz, en la medida en que controvierte por la senda jurídica un argumento de índole probatorio y, además, se trata de un hecho novedoso para la *litis*, toda vez que el FNA jamás alegó la existencia de una deuda a su favor y a cargo del demandante susceptible de compensación, pues se reitera, la excepción provino de las empresas de servicios temporales, quienes aludieron al del fallo de tutela.

Por lo anteriormente expuesto, el cargo se desechará.

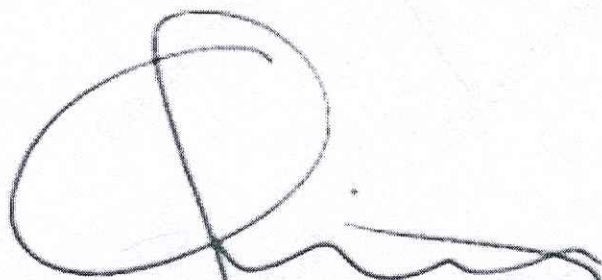
Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de ocho millones cuatrocientos ochenta mil pesos (\$8'480.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique según lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 30 de octubre de 2018, en el proceso ordinario laboral que **JUAN PABLO RESTREPO GARAY** adelanta contra el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO CARLOS LLERAS RESTREPO, TEMPORALES UNO-A BOGOTÁ S.A.** y **OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.**

Costas en casación a cargo de la parte recurrente.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

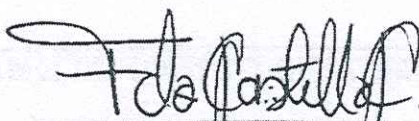


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

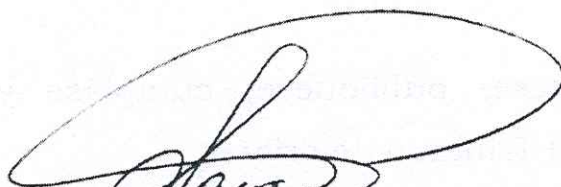
Presidente de la Sala



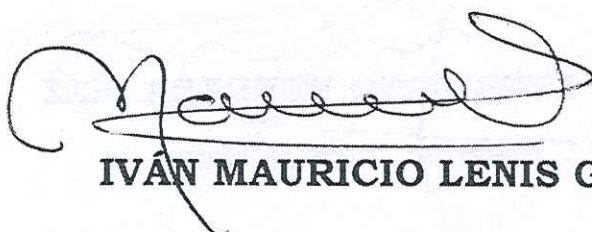
GERARDO BOTERO ZULUAGA



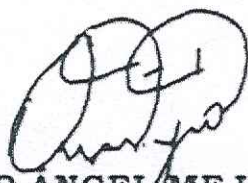
FERNANDO CASTILLO CADENA



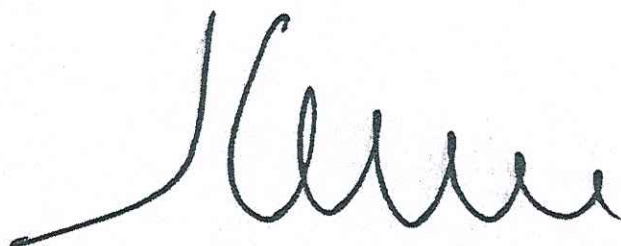
CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN