

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR JOSÉ MANUEL GORDILLO ACOSTA CONTRA COMPAÑÍA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SERSECOL LTDA Y VIGÍAS DE COLOMBIA SRL LTDA. Radicación No. 25297-31-03-001-**2022-00004**-01.

Bogotá D.C., doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 15 de febrero de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de Gachetá, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Sersecol LTDA con el objeto que se declare que fue despedido sin justa causa el 31 de enero de 2020, y, en consecuencia, se ordene su reintegro al mismo cargo y se condene al pago del salario que devengaba para el momento del despido con sus respectivos incrementos y el pago del *“daño emergente y lucro cesantes a favor del Actor, por ser una Persona que por su estado de la enfermedad que sufre tiene fueron (sic) especial, es el único que labora en su Hogar y tiene a su cargo a su Esposa e Hijo (s)”*, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales. Subsidiariamente solicita se condene al pago de la indemnización por despido injusto, así como también el pago de las cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, sanción moratoria, incrementos salariales, aportes al sistema de seguridad social en pensión, salud y ARL, y la indexación de los anteriores derechos.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que suscribió contrato de trabajo con la empresa demandada, empero no indica la fecha de inicio de la relación laboral; señala que según el reporte de semanas cotizadas, expedido por Colpensiones el 10 de noviembre de 2020, se observa que la empresa *“VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L. LTDA”* canceló sus

aportes pensionales entre el 1º de mayo de 2006 y el 29 de febrero de 2008 y del 1º de enero de 2011 al 31 de enero de 2019, sin que se advierta cotizaciones de diciembre de 2017 y enero de 2018, sin embargo, *“en esta misma sabana de tiempos laborados se evidencia que fue cancelado el mes de diciembre de 2017 por la empresa VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L. LTDA”*; y que la empresa Sersecol LTDA, pagó sus aportes a pensión del 1º de febrero de 2008 al 31 de enero de 2011 y del 1º de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020; agrega que trabajó para las citadas empresas *“sin interrupción el cual fue comprendido entre el 01 de mayo de 2006 al 31 de enero de 2020”* en el cargo de guarda de seguridad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, en el municipio de Gacheta-Cundinamarca; que su salario *“fue variado comenzando con una asignación básica mensual en el 2006 de \$634.062 y terminando en el 2020 con un salario mensual de \$1.087.509”*; que cumplió sus funciones de manera personal y en el horario dispuesto por *“los empleadores”*; de otro lado, menciona que según su historia clínica padece de epilepsia desde abril de 2014, *“la cual hasta la fecha es tratada”*; finalmente, agrega que la demandada Sersecol Ltda no le indicó cuál fue la causal de terminación del contrato (PDF 02).

3. La demanda se presentó el 18 de noviembre de 2021 (PDF 01), siendo inadmitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 2 de diciembre de 2021, para que determinara el juez que conocería su proceso, o *“el Juez Civil del Circuito de Gachetá – último lugar de prestación del servicio – o el Juez Laboral del Circuito de Tunja – lugar del domicilio del demandado”* (PDF 04); cumplido lo anterior, con auto del 20 de enero de 2022 el juez declaró su falta de competencia para conocer del proceso y dispuso enviarlo al Juez Civil del Circuito de Gachetá (PDF 07), siendo recibido en este último estrado judicial el 8 de febrero de ese año (PDF 08), misma fecha en la que ingresó al despacho (PDF 09); no obstante, solo con auto del 28 de julio de 2022 el juzgado inadmitió la demanda (PDF 13).

4. En su escrito de subsanación, el demandante aclaró que entre él y la empresa Vigías de Colombia S.R.L. LTDA existieron dos contratos de obra o labor contratada, entre el 1º de mayo de 2006 y el 29 de febrero de 2008 y del 1º de enero de 2011 al 31 de enero de 2019, en el cargo de guarda de seguridad; luego, el 1º de febrero de 2019 suscribió un contrato por duración de obra con la empresa Sersecol Ltda, el que perduró hasta el 31 de enero de 2020, para desempeñar el cargo de vigilante; agrega que ejerció los cargos de vigilante y guarda de seguridad en las dos empresas *“desde el 01 de mayo de 2006 y hasta el 31 de enero de 2020”*, como quiera que eran *“las encargadas de la seguridad de la UNAD de Gachetá y que nunca hubo interrupción laboral”*; de otro lado, indica que la demandada Sersecol conocía de su patología e incluso *“en su momento y mientras estaba laborando tuvo un ataque epiléptico y fue*

conducido a la E.P.S. para atención médica”, y que fue despedido por esta entidad sin que se solicitara permiso al juez del trabajo; además, sustituye el acápite de pretensiones, y menciona que pretende se declare que entre él y las empresas Vigías de Colombia S.R.L. LTDA y Sersecol Ltda existió un contrato de trabajo del 1º de mayo de 2006 al 31 de enero de 2020; se declare la ineficacia de la terminación del contrato por haber sido despedido en estado de debilidad manifiesta, y en consecuencia, se ordene su reintegro y se condene a Sersecol al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, al pago del daño emergente y daño o perjuicio moral por haber sido despedido cuando gozaba de fuero de salud y las costas del proceso; de manera subsidiaria, solicita se condene a las empresas Vigías de Colombia S.R.L. LTDA y Sersecol Ltda al pago de la indemnización por despido si justa causa, a los aportes en seguridad social en pensión, salud y ARL “que se causaron durante el tiempo dejado de laboral (sic)”, y a la indexación de estos derechos (PDF 15).

5. Con proveído del 6 de septiembre de 2022, el juzgado admitió la demanda contra las empresas Vigías de Colombia S.R.L. LTDA y Compañía de Vigilancia Privada Sersecol Ltda (PDF 17); siendo notificadas el 13 de septiembre de ese año (PDF 19).
6. Sersecol Ltda dio contestación el 29 de septiembre de 2022, con oposición a todas y cada una de las pretensiones; aceptó los hechos relacionados con el contrato de trabajo por obra y labor suscrito con el actor, indicó que dicho vínculo perduró del “01 de febrero de 2019 y fecha de finalización fue 31 de enero de 2022 (sic)”; menciona que “Es cierto, que entre 01 de febrero de 2008 y 31 de enero de 2011 y entre 01 de febrero de 2019 y 31 de enero de 2020 Sersecol Ltda. realizó el pago de aportes al sistema de seguridad social integral del señor Gordillo”; manifiesta que no es posible que el actor hubiese trabajado en dos empresas en las mismas fechas; menciona que sí hubo interrupción laboral, “pues en el año 2019 el señor Gordillo suscribió contrato laboral con Sersecol Ltda. sin que este fuera continuación del posible vínculo sostenido con la codemandada Vigías de Colombia”; de otro lado, narra que el salario recibido por el demandante era el equivalente al mínimo legal; refiere que no tiene conocimiento de la historia médica del demandante y que la terminación del contrato se dio por terminación de la obra o labor contratada; finalmente, propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de un solo contrato sin solución de continuidad, inaplicabilidad del principio de estabilidad laboral reforzada y reintegro, y cobro de lo no debido (PDF 20).
7. La empresa Vigías de Colombia S.R.L. LTDA contestó el 30 de septiembre de 2022; se opuso a las pretensiones de la demanda; frente a los hechos aceptó

los relacionados con la existencia del contrato de trabajo por obra o labor determinada, aunque señala que fueron varios contratos los que se ejecutaron entre las partes, así: del 9 de mayo de 2006 a enero de 2008, del 31 de enero de 2011 al 31 de enero de 2014, de febrero de 2014 al 31 de mayo de 2015, del 1º de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016, del 1º de febrero de 2016 al 1º de noviembre de 2017 y del 1º de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019; aclara que *"Vigías de Colombia SRL Ltda y Sersecol Ltda, nunca prestaron sus servicios para la UNAD en los mismos extremos temporales, por lo que mal podría pretenderse que el demandante estableció una única relación laboral de manera ininterrumpida desde 2006 hasta 2020"*; finalmente, refiere que el salario del demandante correspondía al mínimo legal y que no conoció el diagnóstico médico del actor. Propuso en su defensa las excepciones de prescripción, inexistencia de un solo contrato sin solución de continuidad, inaplicabilidad del principio de estabilidad laboral reforzada y reintegro, y cobro de lo no debido (PDF 22).

8. De manera innecesaria, el juzgado corre traslado de las excepciones de mérito propuestas por las demandadas (PDF 27); descorriéndose dicho traslado por la parte demandante (PDF 29 y 30); luego, con auto del 10 de noviembre de 2022 indica que deja sin valor y efecto el numeral 4º del auto del 14 de octubre de 2022, sin embargo, este último proveído adjunto al expediente corresponde a otro proceso (PDF 24 y PDF 32); de otro lado, el juzgado señala como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 23 de noviembre de 2022 (PDF 32); diligencia que se realizó ese día y en la misma, se fijó el 20 de enero de 2023 para audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 36).
9. En la citada fecha, el juez dio inicio a la audiencia, sin embargo, la suspendió y citó a las partes para el 3 de febrero de 2023 para la *"SEGUNDA SESIÓN DE AUDIENCIA"* (PDF 57), fecha en la que se reprogramó para el 10 de ese mes y año (PDF 63); y por solicitud de las demandadas se aplazó para el 15 de febrero de 2023 (PDF 66).
10. El Juez Civil del Circuito de Gachetá, Cundinamarca en sentencia proferida el 15 de febrero de 2023, denegó las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante, tasándose las agencias en derecho en \$1.000.000 (PDF 70).
11. Contra la anterior decisión no se interpuso recursos.
12. Recibido el expediente digital, se admitió el grado jurisdiccional de consulta mediante auto del 27 de febrero de 2023, luego, con auto del 6 de

marzo del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ninguna los allegó.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por el juez de primera instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: *i)* Determinar si entre el demandante y las empresas demandadas existió un solo contrato de trabajo por obra o labor determinada, vigente del 1º de mayo de 2006 al 31 de enero de 2020; *ii)* analizar si el demandante para la fecha de la terminación de su contrato de trabajo gozaba de estabilidad laboral reforzada y, de así comprobarse *iii)* verificar si hay lugar a ordenar a Sersecol el reintegro del trabajador y condenarla al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, y las demás acreencias reclamadas en la demanda; y, en caso de no prosperar las anteriores pretensiones, *iv)* Establecer si el contrato de trabajo terminó sin justa causa y como tal, si hay lugar a ordenar el pago de la indemnización correspondiente a cargo de las dos demandadas, junto con su indexación; y *v)* Determinar si deben ordenarse el pago de los aportes a seguridad social en pensión, salud y ARL *"que se causaron durante el tiempo dejado de laboral (sic)"*.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de contratos de trabajo por duración de la obra o labor contratada entre el demandante y las empresas demandadas, para ejercer el cargo de vigilante y/o guarda de seguridad; ya que estos aspectos fácticos no fueron controvertidos por las partes intervinientes, y en general, la modalidad contractual, de obra o labor contratada, es un aspecto que ha sido aceptado por el demandante desde el escrito de demanda; por tanto, esta Sala de Decisión no hará pronunciamiento alguno al respecto, y se limitará a resolver el problema jurídico aquí planteado. Además, conviene aclarar que si bien el actor en su escrito de subsanación de demanda determina los extremos laborales en los fue contratado por obra o labor con cada una de las empresas demandadas, lo cierto es que de sus pretensiones se advierte que busca se declare un solo vínculo desde el año 2006 hasta el año 2020 cuando terminó el contrato; por tanto, habrá que analizarse si dicha relación laboral por obra o

labor determinada perduró sin interrupciones durante ese tiempo y si las dos demandadas actuaron como empleadoras en ese interregno.

El a quo al proferir su decisión señaló que de las pruebas recaudadas no se advertía que el actor hubiese sido trabajador al mismo tiempo de las dos empresas demandadas, pues, según observó, tales contratos fueron independientes y por tanto no podía declararse una única relación laboral continua sin interrupciones, como tampoco podía declararse una sustitución patronal por no darse los presupuestos para ello, pues ninguna de las empresas traspasó el establecimiento donde laboró el actor sino que por el contrario, las demandadas prestaron de manera independiente una de la otra el servicio de vigilancia a la Universidad Abierta y a Distancia "UNAD"; de otro lado, menciona que la última empleadora del demandante fue la empresa Sersecol LTDA; que no se demostró que el actor gozara de estabilidad laboral reforzada; que en la fijación del litigio se aceptó que los contratos eran por obra o labor, y que la razón por la cual terminaban era precisamente la terminación de esa obra, por tanto, si bien no obraba una comunicación por parte de Sersecol dirigida al demandante en la que le manifestara la causa de terminación del contrato, lo cierto era que en este caso la finalización del vínculo se dio por el referido motivo, y por ende, no había lugar al pago de la indemnización reclamada; en cuanto a los aportes a seguridad social, indica que los mismos solo eran procedentes si se hubiese ordenado un reintegro, pero como no se dispuso, no había lugar a concederlos.

Para resolver el primer problema jurídico planteado, es importante precisar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 167 del CGP corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 *ibídem*, prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPTSS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el artículo 61 de la misma norma, establece que el juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

No obstante, en aras de resolver el primer problema jurídico planteado, la Sala analizará si entre las dos empresas demandadas se configuró una sustitución patronal pues si bien es un tema no solicitado en la demanda, lo cierto es que el juez de primera instancia lo analizó en su sentencia y determinó que no se demostraron los presupuestos para declarar dicha figura; por tanto, aunque el a quo no invocó las facultades de ultra y extra petita para abordar dicho punto,

es dable entender que lo estudió en virtud de tales potestades, máxime cuando no adujo que fuera un tema no discutido en el trámite del proceso y, además, las partes no presentaron oposición alguna al respecto.

El fenómeno de la sustitución patronal que alega el demandante es una figura propia del derecho laboral que se define como *“todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”* (artículo 67 CST). Jurisprudencialmente se ha establecido que además de lo anterior, para que se configure el reseñado fenómeno, es necesaria la continuidad del trabajador con el mismo contrato de trabajo, siendo del caso precisar que como lo establece el artículo 68 ibídem, la sola sustitución no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes. Con esta institución laboral se ha querido preservar varios principios propios del derecho del trabajo como la vocación de permanencia del contrato y la estabilidad laboral, pues los cambios en la titularidad de la empresa en modo alguno implican la terminación del contrato de trabajo sino su mantenimiento.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la sustitución de empleadores se configura cuando existe *“un cambio en la titularidad de la empresa”*, independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente, y siempre que esta operación implique la continuidad de las actividades empresariales, siendo dicho elemento *“ineludible para que la figura de marras se configure”*, y además, agrega que tal cambio de empleador supone que *“el empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores”* (sentencia SL3001-2020).

Así las cosas, a pesar de que en este caso ha existido identidad de actividades ejercidas por el trabajador, las cuales las ha desempeñado en el mismo lugar, no puede pasarse por alto que aquí no ha existido cambio en la titularidad de la empresa o de un establecimiento, como tampoco ha mediado el traspaso de bienes susceptibles de explotación económica entre las dos empresas demandadas, por lo que en ese sentido, no puede concluirse que se configure una sustitución patronal, pues lo relevante en este asunto es que las demandadas tenían contratos de prestación de servicios con un tercero (UNAD), que es el que explota económicamente el negocio, sin que las demandadas sean titulares del mismo.

Aunado a lo anterior, otra circunstancia por la cual no se puede concluir la existencia de una sustitución patronal es porque la continuidad del servicio prestado por el demandante no se dio en virtud del mismo contrato de trabajo; siendo del caso destacar que la jurisprudencia laboral en este aspecto ha señalado que *"una continuidad de servicios del trabajador, pero mediante distinto contrato con el nuevo patrono, no configura el fenómeno de la sustitución patronal"* (sentencia CSJ feb.11/81 reiterada en sentencias SL1943-2016 y SL5563-2021, entre otras). Así se dice pues, como quedó dilucidado, las partes no discuten que entre ellas mediaron contratos de trabajo de obra o labor determinada, incluso el mismo demandante en su escrito de subsanación de demanda aclara que entre él y la empresa Vigías de Colombia S.R.L. LTDA existieron dos contratos de obra o labor contratada, uno, del 1º de mayo de 2006 al 29 de febrero de 2008 y otro, del 1º de enero de 2011 al 31 de enero de 2019; y con la empresa Sersecol Ltda un contrato por duración de obra del 1º de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, aunque dicho sea de paso, esta última entidad al dar contestación admite que entre ellos existió otro contrato de obra que estuvo vigente del 1º de febrero de 2008 y el 31 de enero de 2011; por lo que es dable colegir que se trataron de contratos distintos los cuales eran suscritos por el trabajador con el nuevo empleador; siendo estas razones más que suficientes para concluir que no se configuró una sustitución patronal.

Ahora, como el demandante en su escrito de subsanación insiste que las dos demandadas actuaron como empleadoras desde el año 2006 hasta el 2020, cuando finalizó su contrato de trabajo, la Sala estudiará dicho aspecto, para lo cual, una vez analizadas las pruebas obrantes dentro del expediente, de manera integral como lo señala el artículo 61 del CPTSS, encuentra que si bien se demostró que en *"algunas oportunidades"* las demandadas actuaron en tal calidad de manera conjunta, ya que en ese sentido lo informó la representante legal de la demandada Vigías de Colombia S.R.L. LTDA en su interrogatorio de parte pues aunque al igual que el representante legal de Sersecol mencionó que los contratos por obra o labor suscritos con el demandante dependían de la existencia de los contratos de prestación de servicios firmados con la UNAD, y para ello esta entidad realizaba cada año o cada dos años las correspondientes licitaciones para la adjudicación de esos convenios, lo cierto es que, también indica, en algunas oportunidades realizaba acuerdos con la empresa Sersecol LTDA y participaban en *"unión temporal"* para licitar con la UNAD, lo que hacían para cumplir los requisitos exigidos por este último ente; frente a lo cual, si bien el representante legal de la demandada Sersecol no aclaró tal aspecto, sí admitió que ha tenido relaciones comerciales con la empresa Vigías de Colombia S.R.L.; no obstante, ninguna de las demás pruebas recaudadas permite dilucidar en qué períodos las dos demandadas participaron en esos contratos como unión temporal. Los testigos Fanny Alcira Chala Calderón y

Edgar Ferney Intencipa Chala se limitaron a señalar que tales empresas también fungieron como sus empleadoras, pero no explicaron en qué forma lo hacían. Incluso, el demandante en su declaración mencionó que primero trabajó con Vigías, después con Sersecol y otra vez con Vigías y su último empleador fue Sersecol, con lo que da a entender que las demandadas actuaban de manera separada.

Ahora, es cierto que en los archivos PDF 59 y 60 obran certificaciones expedidas por la UNAD en las que hace una relación de los contratos de prestación de servicios que suscribió con las demandadas y otros con las uniones temporales; no obstante, de las mismas no es posible determinar con exactitud si tales uniones temporales estaban constituidas precisamente con las dos empresas aquí demandadas. Al respecto, obran contratos de prestación de servicios suscritos por la UNAD con las siguientes empresas: con **Vigías de Colombia S.R.L. LTDA** Nos. CFP2006000181 del 30 de marzo de 2006 al 30 de diciembre de 2006 y CFP2007000001 del 3 de enero de 2007 al 31 de enero de 2007; con la **Unión Temporal Vigías de Colombia SRL LTDA Miro Seguridad LTDA** No. CFP2007000004 del 31 de enero de 2007 al 30 de enero de 2008; con la **Unión Temporal Sersecol LTDA -ALPHA Seguridad Privada LTDA** No. CFP2008000001 del 1 de febrero de 2008 al 30 de enero de 2009 y CFP2009000001 del 31 de enero de 2009 al 31 de enero de 2010; con la **Unión Temporal Sersecol LTDA - Servisión LTDA** CFP2010000058 del 1 de febrero de 2010 al 30 de enero de 2011; nuevamente con **Vigías de Colombia S.R.L. LTDA**. Nos. CMM-2011-01-0001 del 1 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2012, CMM-2012-000001 del 1 de marzo de 2012 al 1 de marzo de 2013, CMM-2013-000001 del 30 de enero de 2013 al 31 de enero de 2014, CMM-2014-000002 del 1 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015, CMM-2015-000001 del 01 de febrero de 2015 al 31 de enero de 2016, CMM-2016-000002 del 1 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017, MM-2017-000002 del 31 de enero de 2017 al 31 de enero de 2018, y CMM-2018-000002 del 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019; finalmente con **Sersecol LTDA** No. CMM-2019-000001 del 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.

Por tanto, a pesar de que la representante legal de Vigías de Colombia S.R.L. LTDA confiesa que en acuerdo con la demandada Sersecol LTDA participaron en la licitación de algunos contratos de prestación de servicios de vigilancia suscritos con la UNAD, al no ser posible establecer en qué períodos ello ocurrió, no se puede concluir que las dos demandadas actuaron de manera conjunta como empleadoras del demandante dentro del tiempo que el actor se desempeñó como vigilante y/o guarda de seguridad en las instalaciones de la UNAD; por ende, se tendrá que tales vinculaciones se dieron de manera

separada, máxime cuando, se insiste, el mismo demandante acepta que entre él y las demandadas existieron diferentes contratos de obra o labor contratada.

En ese sentido, y conforme a las pruebas recaudadas, se tiene que entre el demandante y la demandada Vigías de Colombia S.R.L. LTDA, existieron tres contratos de obra o labor determinada, vigentes del 9 de mayo de 2006 al 31 de enero de 2008 (pág. 5 y 15-16 PDF 37), del 31 de enero de 2011 al 1º de noviembre de 2017 y del 1º de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019; y aunque tal demandada al dar contestación indicó que entre 2011 y 2017 existieron varios convenios y para tal efecto allegó sendos contratos, lo cierto es que los mismos se encuentran sin firma y por tanto, no es dable tenerlos en cuenta, máxime cuando se advierten ciertas inconsistencias que permiten a la Sala dudar de su autenticidad. Así se dice porque, de un lado, si bien se allegaron contratos al parecer contenidos en dos páginas, lo cierto es que la primera de ellas corresponde a un documento elaborado y guardado en forma digital, mientras que la segunda además de estar elaborada en un formato distinto (tanto en el tipo y tamaño de letra, como sus márgenes y estilo), corresponde a un documento escaneado; por ende, aunque es verdad que en la segunda página aparecen las firmas del trabajador demandante y del empleador, no es posible concluir que la segunda página sea parte consecutiva de la primera, máxime cuando esa página en la que aparecen las firmas es idéntica en los contratos CMM-2011-01-0001 del 31 de enero de 2011 y CMM-2014-000002 del 1º de febrero de 2014, es decir, se insertó la misma página en estos dos contratos (pág. 4 y 6 PDF 50); igual ocurre con los contratos CMM-2016-000002 del 1º de febrero de 2015, CMM-2017-000002 del 1 de febrero de 2016 y CMM-2018-000002 del 1 de febrero de 2018, a los que también se insertó en la segunda página un documento en diferente formato de la primera, siendo una idéntica copia la que se replica en cada uno de estos contratos (pág. 8, 10 y 12 PDF 50). Por tanto, no puede dárseles valor alguno. Ahora, aunque reposa carta de terminación contrato del 15 de diciembre de 2016, efectiva a partir del 1º de febrero de 2017 (pág. 27 PDF 38), no puede pasarse por alto que en la liquidación definitiva del contrato elaborada el 27 de noviembre de 2017, se menciona como fecha de ingreso el 31 de enero de 2011 y fecha de terminación el 1º de noviembre de 2017 (pág. 2 PDF 45), de lo que se concluye que el segundo contrato terminó en esta última data; finalmente, y respecto el último contrato, obra carta de terminación contrato del 15 de diciembre de 2018, efectiva a partir del 1º de febrero de 2019 por finalización de la obra según contrato CMM-2018-000002 (pág. 15 PDF 39).

De otro lado, quedó acreditado que entre el demandante y la demandada Sersecol LTDA existieron dos contratos de obra o labor determinada, el

primero vigente del 1º de febrero de 2008 al 31 de enero de 2011 y el segundo del 1º de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.

Ahora bien, para analizar el siguiente problema jurídico, esto es, el relativo a la estabilidad laboral, el demandante señala que su último contrato de obra lo fue con la demandada Sersecol LTDA; y así también lo aceptan los representantes legales de las demandadas en sus interrogatorios de parte; es más, el actor solicita que de establecerse la existencia de dicha estabilidad, se ordene a Sersecol al reintegro laboral; en ese orden, se analizará si el demandante es beneficiario de dicha protección, y si hay lugar a ordenar el reintegro pretendido.

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o por limitaciones del trabajador, es menester tener en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala: *“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 campo 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, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*

Aunque de acuerdo con el lineamiento trazado por la reciente sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1152 de 10 de mayo de 2023, radicado 90116 (reiterada entre otras, en sentencias SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2033; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023), también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este plexo normativo da una visión global y holística del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte, *“... tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia*

física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.”

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Así mismo, dicho artículo 26 consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, tornándose viable el reintegro del despedido; así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C – 531 de 2000 en la que dispuso *“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”*.

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que ellos se configuran con la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, de conformidad con su capacidad laboral, o de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta, que se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Lo anterior es ratificado en la sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023, que se mencionó líneas atrás, en la que, al delimitar las premisas que hacen viable la protección de estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyó que la garantía reclamada se configura cuando a la *«deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo»* se suma *«la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás»* y que *«estos elementos sean conocidos por el*

empleador al momento del despido, a menos que sean notorios»; agregó que estas barreras, según el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad», que en términos de la norma pueden ser: «a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad»; «b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas»; y «c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruados que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad»; presupuestos que podían ser acreditados por cualquier medio probatorio

Es así que tal Corporación ha adoctrinado desde la sentencia SL1152 que es obligación del trabajador en esta clase de procesos demostrar que es una persona con discapacidad, esto es, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo, que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios respecto a los demás, y que la misma era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro. Y para esta tarea debe analizarse la deficiencia (factor humano), y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual); y la interacción entre los dos factores anteriores.

Claro está, entiende este Tribunal, que tales exámenes pueden ser realizados por especialistas en materia de salud ocupacional, medicina del trabajo, o afines, que den un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas que hagan los juzgadores.

En cuanto al dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral como prueba para acreditar una situación de discapacidad, la nueva providencia no la descarta ni le resta toda importancia, sino que se considera que no es concluyente ni definitiva. Ya la misma Corte en sentencia SL572 de 2021, radicado 86728 de 24 de febrero de 2021, había señalado " (...) en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar

su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Aspectos que son ratificados en el pronunciamiento de la Corte antes mencionado, en el que se asentó “(...) *el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás*” (SL1152-2023).

De todas formas, cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, elementos que deben ser analizados en su totalidad, pero si no existen hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

De otro lado, la viabilidad de la protección reforzada requiere que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

Con base en las anteriores directrices generales y examinado el material probatorio obrante en el proceso, se advierte que el actor, quien, en virtud de los preceptos sobre carga de la prueba previstos en el artículo 167 del CGP, está obligado a acreditar el estado de salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas son de mediana o larga duración, así como la incidencia de estas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás, tales circunstancias en este asunto no están

plenamente acreditadas, pues aunque de la historia médica es dable colegir que el demandante para la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es, para el 31 de enero de 2020 padecía de epilepsia, deficiencia que si bien no se conoce la fecha en la que le fue diagnosticada, es dable advertir, de la historia médica allegada, que ha sido tratada desde el año 2014, siendo recurrente la atención médica para tratar tal patología, por lo que es viable catalogarla como de largo plazo, empero, no se demostró que el empleador haya tenido conocimiento de dicha patología e incluso el mismo demandante en su interrogatorio de parte señaló que aproximadamente en el año 2010 sufrió un ataque de dicha enfermedad, se cayó y se golpeó en la cara, siendo atendido en el hospital, que en esa oportunidad no lo incapacitaron, que los médicos le dieron unas cápsulas de por vida para controlar y tratar la enfermedad, y que desde ese momento se las ha tomado y se ha "*sentido bien*", y como se sintió "*otra vez bien*" a ninguna empresa le comunicó su situación de salud.

Además, según lo expuesto por el mismo demandante, tal patología no le implicó una barrera de tipo laboral que le impidiera realizar su labor en las condiciones inicialmente pactadas, en igualdad de condiciones respecto a los demás trabajadores; incluso, en su declaración admitió que en vigencia del último contrato, esto es, del 1º de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, no tuvo ninguna recaída por la epilepsia que padecía, como tampoco fue incapacitado ni calificado por esa patología y en general, se sintió bien.

En ese orden de ideas, considera la sala que en este caso no concurre la deficiencia física a largo plazo y la existencia de barreras que impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que los demás, como tampoco se demostró el conocimiento del empleador acerca de la enfermedad que padece el actor, con lo que se concluye que el demandante no se encuentra en condición de discapacidad, y, por ende, no hay lugar a ordenar su reintegro laboral.

Así las cosas, como no prosperan las pretensiones principales del demandante. Continúa la Sala con el análisis de las peticiones subsidiarias, para lo cual debe analizarse si el contrato de trabajo del demandante terminó con justa o sin justa causa.

Al respecto, el demandante menciona que no conoce las razones por las cuales se terminó su contrato de trabajo; por su parte, la demandada Sersecol LTDA insiste que la terminación de la relación laboral se dio por una causa legal y objetiva, como lo fue, la finalización de la obra o labor para la que fue contratada la demandante, y así también lo concluyó el juez de primera instancia.

De acuerdo con el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del CST, la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, los motivos de su decisión, y esta previsión legal tiene razón de ser en cuanto posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto. Además, de acuerdo a los criterios sobre la carga de la prueba (artículo 167 del CGP), al trabajador le corresponde acreditar el despido, o la terminación unilateral de la relación laboral, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a su vez, a la demandada le corresponde demostrar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos, que esa terminación se dio por una justa causa.

Debe recordarse que el artículo 45 del CST señala que el contrato de trabajo puede celebrarse, entre otras modalidades, *“por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”*, lo que significa que su duración está delimitada con la consecución de un determinado resultado.

Frente a este tipo de contrato, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2827 del 4 de agosto de 2020, en la que reiteró lo dicho en sentencias SL2176 de 2017, SL3796 de 2017 y SL39050 de 2013, señaló que el mismo está limitado hasta la finalización de la obra, por lo que su duración es cierta, y en ese orden, los contratantes desde el momento de su celebración conocen en qué momento se dará su terminación, que no es otro, que el de la culminación de la obra o labor para la cual se contrató. Dijo la Corte en esa oportunidad:

“Si bien aquel tiene una naturaleza incierta, sometida a la ejecución de determinadas actividades, el límite se circunscribe, entre otros, a la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido. Esa necesidad del trabajo limitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, en el que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor, o hasta su finalización”.

(...)

“Debe recordarse que en esta clase de contratos por duración de la obra ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta como los contratos a término fijo, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinado y surge de la estipulación expresa de los contratantes. Más, en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación.

Por ende, la vigencia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada no depende de la voluntad o el capricho del empleador o del trabajador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado. Por ello, cuando se acude a esta clase de contrato, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas o, en otros términos, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada...”

Para resolver el asunto, contrario a lo afirmado por el juez de primera instancia, obra dentro del plenario carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 31 de diciembre de 2019, en la que se indica que el mismo finaliza porque *"el contrato CMM-2019-000001 suscrito entre COMPAÑÍA DE VIGILANCIA PRIVADA SERSECOL LTDA Y LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD vence el próximo 31 de enero de 2020"*, la cual está suscrita por el actor en señal de recibido (pág. 15 PDF 20). Además, reposa contrato de obra o labor contratada de fecha 1º de febrero de 2019 suscrito entre el demandante y la demandada Sersecol LTDA, para desempeñar el cargo de guarda de seguridad en la obra *"UNAD-GACHETA"*, y se menciona que el contrato durará *"por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada"* (pág. 13-14 PDF 20). Finalmente, obra contrato de prestación servicios CMM-2019-000001 firmado entre la empresa Sersecol y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, de fecha 31 de enero de 2019, en el que se indica que el plazo de ejecución lo sería hasta el 31 de enero de 2020, y en cláusula 8ª se agrega que *"La vigencia del presente contrato es de dos (2) meses más, contados a partir del vencimiento del plazo de ejecución"* (pág. 45-53 PDF 20).

De otro lado, el representante legal de la demandada Sersecol, en su interrogatorio de parte, señaló que el contrato de trabajo del demandante finalizó por terminación de la obra o labor contratada por cuanto el 31 de enero de 2020 finalizó el contrato con la UNAD, aunque indica que a la fecha de su declaración (15 de febrero de 2023) se encuentra vigente un contrato de prestación de servicios suscrito con la UNAD.

Finalmente, en la certificación expedida el 19 de enero de 2023 por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, se indica que suscribió un contrato de prestación de servicios con la empresa **Vigías de Colombia S.R.L LTDA** No. CMM-2020-000001, el 30 de enero de 2020 y que estuvo vigente hasta el 31 de enero de 2021.

Así las cosas, analizadas las anteriores pruebas, considera la Sala que la demandada Sersecol demostró que el contrato suscrito con el demandante terminó por la finalización de la obra o labor determinada como lo aduce en la carta de terminación del vínculo laboral, pues de un lado, allegó el contrato de prestación de servicios que firmó con la UNAD en el que se menciona que dicho convenio tendría un plazo de ejecución hasta el 31 de enero de 2020, y aunque allí se agrega que estaría vigente por dos meses más, lo cierto es que de la citada certificación emitida por la UNAD es dable colegir que dicho contrato sí finalizó el día previsto como tiempo de ejecución, pues la universidad suscribió otro contrato de prestación de servicios con la empresa Vigías de Colombia S.R.L LTDA el 30 de ese mes y año, el que perduró hasta el

1 de enero de 2021, siendo estas razones suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Finalmente, en cuanto los aportes a la seguridad social, no hay lugar a ordenarlos como quiera que las demandadas demostraron haber efectuado las cotizaciones correspondientes dentro del tiempo que perduraron los contratos de trabajo por obra y labor determinada (pág. 20-24 PDF 20 y PDF 59).

Así queda resuelto el grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia por cuanto el asunto se conoció en consulta.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de febrero de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de Gachetá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de JOSÉ MANUEL GORDILLO ACOSTA contra COMPAÑÍA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SERSECOL LTDA y VIGÍAS DE COLOMBIA SRL LDTA, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

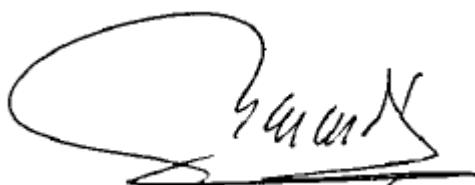
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

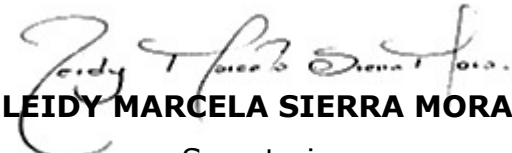
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria