

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



Departamento del Tolima  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE IBAGUÉ**  
Sala Quinta de Decisión Laboral

**Magistrado Ponente: CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA**

*Decisión aprobada mediante acta No. 013 de 10 de diciembre de 2020 - Sala V de Decisión*

En Ibagué, hoy quince (15) de diciembre de dos mil veinte (2020), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, integrada por quienes firman esta providencia, dicta la sentencia a que se refiere el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, en el proceso ordinario radicado número 73001-31-05-004-2017-00301-01, siendo demandante GUSTAVO MONTIEL MUÑOZ y demandados COMPAÑÍA TANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A. “PROSEGUR” y EMPOSER S.A.S. De conformidad con el artículo 66 del estatuto procesal laboral, se entra a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, respecto de la sentencia de *20 de febrero de 2020* proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué, que declaró que entre el demandante y Prosegur de Colombia S.A., existieron dos contratos de trabajo a término fijo que se suscitaron entre el 18 de enero y el 31 de diciembre de 2006 y de 12 de enero de 2007 a 13 de diciembre de 2016, el cual finalizó por vencimiento del plazo pactado; absolvió a esta demandada de las demás pretensiones de la demanda y condenó al actor en costas procesales.

**TÉSIS DEL JUZGADO**

Adujo la A Quo que con las pruebas allegadas se demuestra que era Prosegur S.A., quien solicitaba ante autoridades civiles y militares la colaboración necesaria para la actividad que desempeñaba el actor, indicando el nombre de quienes en ella intervenían, entregó carné de identificación de Prosegur a nombre del demandante en calidad de escolta del Banco de la República, remitió documento denominado carta operación cargue-descargue al Banco de la República de Barranquilla informándole sobre el camión y el escolta que participaría en operación de tal naturaleza, enunciando al accionante como emisario de la misma; certificó y capacitó al demandante que adelantó y aprobó curso de Escolta en 2011; en el registro de firmas de la ciudad de Ibagué de la demandada Prosegur de Colombia S.A. registrando condiciones para recibir y/o entregar valores aparece como tal el demandante con su fotografía de registro, identificación y firma; en aquellos desprendibles de pagos por parte de Emposer al actor, se encuentra en cada uno de ellos con la denominación “Cencos” el nombre de la demandada

Prosegur, medios de prueba que permiten afirmar que no hay duda alguna que el demandante prestó los servicios como Escolta, custodiando los valores de propiedad de las diferentes entidades Bancarias a las que Prosegur le prestaba el servicio de transporte de valores y por lo mismo es dable establecer que la actividad personal del demandante se efectuó a favor de esta entidad, destacándose que dicha actividad correspondía al objeto propio de la misma, conforme se desprende del certificado de cámara de comercio, puesto que éste se concreta en la explotación del negocio de transporte de valores y actividades conexas en todas sus formas, entre ellas transporte de bienes valorados, movilización de especies valoradas, prestación del servicio de recibo de dinero para su clasificación y empaque y prestación del servicio de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores, entre otros, queriendo decir ello, que el servicio y actividad desarrollada por el actor lo era efectivamente para la accionada Prosegur y no para la integrada como litis Consorte Emposer, quien actuó como una simple intermediaria.

Por tanto, declaró que entre el actor y Prosegur S.A., existieron dos contratos de trabajo a término fijo, el primero de 18 de enero a 31 de diciembre de 2006 y el segundo de 12 de enero de 2007 a 13 de diciembre de 2016, sin que sea de recibo la argumentación que realiza por la parte actora para considerar que se trata de un contrato a término indefinido en aplicación de la Convención Colectiva de trabajo vigente para 2008 y 2009, que se aportó con la demanda, puesto que para el 2007 en que inició la segunda relación laboral la convención no estaba vigente, por lo que al actor no se le puede aplicar el artículo 5 de la misma, que alude a que los trabajadores que entren a prestar servicios a Prosegur Ltda., tendrán contrato a término indefinido.

Respecto del reintegro solicitado señaló que conforme la documental allegada se demuestra que para el 13 de diciembre de 2016 cuando terminó el contrato de trabajo al demandante, éste pertenecía al Sindicato –Sintravalores- y Sinmtraprosegur, lo cual en principio permitiría afirmar que para dicha fecha se encontraba amparado por la garantía del fuero circunstancial, por haberse presentado pliego de peticiones por parte de Sintraprosegur, por lo que se debe determinar si dicha terminación obedeció a un despido sin justa causa, encontrando que la misma se dio por expiración del plazo fijo pactado, tal como lo establece el literal c. del numeral 1º del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, por lo que no se encuentra demostrado el despido para que proceda el reintegro solicitado.

### **TESIS DE LOS RECURRENTES**

Manifiesta el demandante que se encuentra de acuerdo que se trata de dos contratos en los extremos que se indicó en la sentencia, pero no frente a su modalidad pues el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo exige como prueba solemne que conste por escrito, el cual no se encuentra en el expediente, pues el allegado es con la intermediaria Emposer, pues si el juez

decide modificar el contrato para señalar que el mismo se celebró con Prosegur, no puede dejarlo como si fuera a término fijo, pues no tiene ningún sustento legal, ya que la consecuencia de aplicar el principio de la realidad sobre las formas es que el contrato de trabajo es a término indefinido, por una razón es que no existe en el expediente un contrato de trabajo a término fijo firmado por Prosegur y el demandante, sin que se puede tener el celebrado con Emposer por cuanto es un simple intermediario, por lo que no podía contratar al actor y luego el contrato que hubiese firmado es un contrato ilegal, pues se está desconociendo dicho artículo 46, el cual constituye un defecto factico desde el punto de vista constitucional, sino también un defecto sustantivo, porque si bien el despacho produce una sentencia, la misma no tiene un sustento en la ley. Otro camino para llegar al contrato a término indefinido es por la convención colectiva de trabajo, pues si bien para el momento en que se inició la relación laboral dicha convención no se encontraba vigente, pero si se mira para el 2008 cuando la misma entró a regir el contrato se encontraba vigente y si se observa el artículo 3º de esa convención, la misma se aplica a todas las personas que trabajan para Prosegur. Por tanto, en aplicación del principio del derecho fundamental a la igualdad, debe aplicarse dicha cláusula, pues es incomprensible que un empleador establezca dentro de su planta de personal discriminaciones sin justificación constitucional alguna, ya que los trabajadores que entren a trabajar a partir de dicha convención tienen un contrato de trabajo a término indefinido y los que ya venían trabajando un contrato de trabajo a término fijo, lo cual no es acorde con el artículo 53 de la Constitución Política, que le impone a los operadores judiciales que al momento de fallar debe de tener en cuenta el principio de favorabilidad, el cual tiene que ver igualmente el principio de in dubio pro operario, el cual se aplica cuando la norma ofrece duda, el operador judicial debe interpretarla de la forma que más le favorezca al trabajador, por lo que si el despacho tenía duda de cómo iba a aplicar el artículo 5º de la mencionada convención colectiva de trabajo, la misma debía ser resuelta a favor del actor, para llegar a la conclusión que se trataba de un contrato a término indefinido dentro de los extremos temporales que se demostraron y se fijaron por el Juzgado de instancia.

De igual manera se indica en la sentencia, que el demandante no tiene derecho al reintegro solicitado, por la terminación del contrato de trabajo que encontró probado la Jueza de instancia, pues como se viene explicando se trató de un contrato de trabajo a término indefinido, por lo que la terminación por vencimiento del plazo pactado a la que recurrió Emposer para finiquitar dicho vínculo, no aplica para esta clase de contrato, ni mucho menos lo podía hacer dicha persona jurídica por no ostentar la calidad de empleador, convirtiéndose la misma en una terminación injustificada.

Las demandadas discrepan de la sentencia al considerar que con las pruebas allegadas se demostró que existieron dos contratos a término fijo entre el demandante y Emposer, persona jurídica que fue la que pagó al actor todos sus salarios y prestaciones sociales, lo afilió al sistema de seguridad social, realizó sus aportes y finalmente lo preaviso dentro del término legal

establecido, razón por la cual el contrato finalizó por el vencimiento del plazo pactado entre las partes.

Por lo anterior, es claro que el contrato de trabajo se dio con Emposer, empresa que como se ha probado se trata de una persona jurídica cuyo objeto social es la prestación remunerada de los servicios de vigilancia y seguridad privada con y sin armas en la modalidad de vigilancia fija, móvil y escolta a personas, vehículos y mercancía, razón por la que suscribió con la empresa Prosegur contrato de colaboración en la cual se contrataban los servicios de escolta y vigilancia fija y móvil, con armas de fuego en los lugares, instalaciones y bienes que el contratante requería a nivel nacional, de acuerdo con el convenio suscrito, el cual establece claramente que el contratista actúa con plena autonomía técnica, administrativa y financiera, lo cual efectivamente se dio en el desarrollo de dicho contrato, ya que Emposer le suministró al demandante las herramientas de trabajo para cumplir con su labor y si bien la Juez de instancia encontró algunos documentos que demuestra que laboró para Prosegur, esto tiene que ver con la naturaleza del servicio, con la labor contratada, pues por tratarse de temas de seguridad y de transporte de valores, requiere de una identificación precisa, de temas de seguridad de registro que se deben hacer no solo con los trabajadores de Prosegur sino también con los de las empresas contratistas, precisamente por la importancia de los bienes valores que se transportan y que pertenece a los clientes que contratan dichos servicios, por lo que se encuentra demostrado que existió un contrato escrito pero entre el actor y Emposer y nada tuvo que ver Prosegur con dicha situación. Además, Emposer cumple con los requisitos del artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, para considerarla como un contratista independiente, ya que fue contratada para prestar un servicio en beneficio de un tercero, por un precio determinado para un servicio contratado, para lo cual suscribió pólizas para cubrir los riesgos que podía ocasionar.

### **PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER**

En razón de los recursos de apelación interpuestas por las partes, la Sala determinará si se encuentra demostrada la relación laboral solicitada con la demandada. De ser cierto, si la misma se rigió mediante la modalidad de contrato a término fijo, tal como fue pactado con Emposer S.A.S., o por el contrario el mismo se mutó a término indefinido y si se encuentra demostrado el despido injusto del demandante, para que tenga derecho al reintegro solicitado por estar emparado por fuero circunstancial.

Previamente a decidir se observa que la demandada Emposer S.A.S. presentó alegatos de conclusión solicitando se revoque parcialmente la decisión de instancia, ya que entre esta entidad y el demandante existió un contrato de trabajo a término fijo que terminó por la finalización del plazo fijo pactado el *6 de mayo de 2016*, por lo que desde el inicio de la vinculación laboral las partes conocían la modalidad contractual que unía a las partes; que el

demandante de manera errónea solicita la aplicación de la convención colectiva suscrita entre Prosegur y Sintravalores, desconociendo que no es beneficiario de la misma por ser un trabajador de Emposer; que no existió una intermediación laboral, ya que esta empresa es una persona jurídica, cuyo objeto social es la prestación remunerada de los servicios de vigilancia y seguridad privada con o sin armas, en las modalidades de vigilancia fija, vigilancia móvil y escolta a personas vehículos y a mercancías, habiendo existido con Prosegur un contrato de colaboración para la prestación de los servicios de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego en los lugares, instalaciones y bienes muebles e inmuebles que el contratante requiera a nivel nacional y de acuerdo con dicho contrato actuó como contratista, con plena autonomía técnica, administrativa y financiera en la ejecución del mismo, contando con personal contratado a través de vínculos laborales, como es el caso del demandante, al cual le impartía órdenes sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se debía ejecutar la labor contratada, pagaba los salarios y prestaciones sociales a las que haya lugar, realizaba los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, ejercía la facultad disciplinaria, y en general todas las facultades y obligaciones como empleador, por lo que es claro que cumple con todas las condiciones descritas en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo para ser un contratista independiente.

Prosegur Ltda., solicitó se revoque parcialmente la sentencia de instancia y se le absuelva de las pretensiones de la demanda, alegando que no existió ninguna relación laboral, por lo que no prestó ningún servicio personal; que Emposer no realiza labores propias de Prosegur, por lo que no existe una identidad en los objetos sociales de las dos empresas, pues mientras Prosegur se dedica al transporte de valores, Emposer se especializa en la prestación de servicios de vigilancia, por lo que dada las actividades propias de Prosegur, se hizo necesario la celebración de un contrato de prestación con una empresa especialista en actividades de vigilancia, como lo es Emposer, para que prestara de manera profesional el servicio de vigilancia y seguridad privada en las modalidades de vigilancia fija, vigilancia móvil y, en atención a ello se suscribió el contrato denominado “*Contrato de prestación de servicios independientes de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego*”, cuyo objeto fue el suministro del servicio de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego en los lugares, instalaciones y bienes muebles e inmuebles que el contratante requiera a nivel nacional de acuerdo con la necesidad del contratante y disponibilidad del contratista.

El demandante guardó silencio.

### **TÉSIS QUE SOSTENDRÁ LA SALA DE DECISIÓN**

Se confirmará la decisión de primera instancia, teniendo en cuenta que con las pruebas aportadas, se demuestra la existencia de la relación laboral solicitada, la cual se rigió mediante modalidad de contrato a término fijo, sin que se pueda acceder al reintegro solicitado por fuero

circunstancial, teniendo en cuenta que el demandante no demostró el hecho del despido, ni mucho menos que fuera injusto, para acceder a tal amparo.

### **CONTROL DE LEGALIDAD**

La Jurisdicción Laboral y de la Seguridad Social es competente para conocer del asunto conforme lo previsto en el numeral 1º del artículo 2º del estatuto procesal laboral. De otra parte, para surtir el grado jurisdiccional de consulta, se corrió traslado a los apoderados judiciales a los correos electrónicos suministrados. Adicionalmente, el auto de traslado para alegar fue publicado en el estado electrónico No. 112C de 29 de octubre de 2020, en la página web de la Secretaría de la Sala Laboral de esta Corporación, sin que se observe causal que invalide lo hasta ahora actuado.

### **ARGUMENTOS DE ORDEN CONSTITUCIONAL**

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

En virtud al derecho del mínimo vital establecido en el artículo 53 íbidem, al demandante le asiste derecho a que se sea reintegrado a sus labores y se le cancelen las acreencias laborales y las indemnizaciones que pudieron surgir de la relación laboral que pudo existir entre las partes, siempre y cuando demuestre que cumple con los requisitos para su reinstalación, máxime que se busca dicha estabilidad por estar apartado por fueron circunstancial.

### **SUBARGUMENTOS DE ORDEN LEGAL.**

Para que exista un contrato de trabajo, se requiere la demostración de los elementos esenciales del mismo, que conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo son la prestación personal del servicio, la continuada subordinación y la remuneración.

De igual forma el artículo 24 de la mencionada norma sustantiva, señala que *“...se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo...”*.

La presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo guarda relación con el principio de primacía de la realidad, elevada a rango constitucional por el artículo 53 de la Carta Política, que opera ante la ausencia de un contrato de trabajo formal por escrito o cuando se contratan los servicios de una persona natural bajo una denominación distinta, en cuyos casos la existencia de la relación laboral puede resultar de una declaración judicial en aplicación de este principio constitucional, como es el caso de los trabajadores que prestan sus servicios a contratistas independientes, disponiendo de su trabajo para suministrar mano de obra

permanente a terceros beneficiarios o remitirlos como trabajadores en misión, con el fin de que atiendan labores o trabajos propios de un tercero beneficiario del servicio, permitiendo que respecto de los mismos se generen relaciones de subordinación o dependencia, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.

No es objeto de discusión entre las partes, que el accionante prestó los servicios personales como escolta especializado, y entre sus funciones estaban las de servicio de escolta, vigilancia fija y móvil con armas de fuego en los lugares, instalaciones, bienes muebles e inmuebles que la demandada Prosegur requiriera, por lo que contrario a lo señalado por quien recurre, la prestación del servicio se dio fue a favor de la anterior entidad, mas no para Emposer, a pesar que esta última pagaba la labor, lo afilió a seguridad social, como se demuestra con la documental vista a folios 53 a 60, la demandada principal le impartía ordenes, pues era la encargada de solicitar a las autoridades civiles y militares la colaboración necesaria para el personal de escoltas y vehículos de la compañía que intervenían en la operación terrestre a diferentes ciudades del país, dentro del cual se encontraba el actor (*Folios 36 a 40*), le dio capacitación a través del departamento respectivo (*Folio 44*), le expidió carnet para que se identificará como su trabajador, pues al dorso del mismo se indica que es personal e intransferible y que una vez terminado el contrato debe ser devuelto para efectos de liquidación y paz y salvo (*Folio 34*), remitió documento denominado Carta de operación cargue y descargue al Banco de la República, informando el personal que participaría en la operación, señalado al accionante como su emisor (*Folio 41*), registró firmas del demandante autorizando para recibir y/o entregar valores a nombre de la misma (*Folio 51*), y en los comprobantes de pago de salarios aunque aparece el nombre de Emposer, también se encuentra relacionado Prosegur. (*Folios 53 a 60*).

Puede así afirmarse que lo que en realidad hacía Emposer era fungir como una intermediaria suministrando mano de obra a Prosegur S.A., circunstancia que permite a la Colegiatura descartar la condición de contratista independiente, máxime que no se discute que los usuarios a los que se les prestaba el servicio, eran contratados por esta ultimas entidad.

La forma como fue contratado el demandante a través de un tercero, para una labor que hace parte del objeto social de la demandada principal, desdibuja o desnaturaliza el concepto de empresa que trae el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, como toda unidad de explotación económica que tenga trabajadores a su servicio, por lo que ese elemento de explotación económica debe mantenerse durante la vida jurídica de la empresa, que conlleva a la exigencia de tener trabajadores a su servicio, sin que sea un axioma que no pueda eventualmente suscribir contratos de prestación de servicios, pero solo para actividades que no hagan parte de su objeto social, pues siendo de dicha naturaleza la contratación, debe realizarse a través de contrato de trabajo de forma directa.

No resulta admisible, entonces, que una empresa que tenga como objeto social el transporte de valores y la prestación del servicio de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores, no contrate su propio personal que se encargue de ese transporte, vigilancia y escolta, y tenga que recurrir a figuras ajenas a la normatividad laboral, interfiriendo de paso con el libre acceso al derecho de asociación sindical.

Por tanto, la relación laboral que sostuvo el actor fue con Prosegur S.A. en la cual Emposer S.A.S. actuó como una simple intermediaria, tal como lo indicó la Juez de instancia

### ***Modalidad de contratación.***

Discrepa el demandante que al haberse declarado la existencia de la relación laboral con Prosegur S.A., debe tenerse la misma como a término indefinido, pues el contrato que suscribió a término fijo con la intermediaria no surte ningún efecto.

Para resolver este punto del recurso, el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptúa que “1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. 2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. 3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas”.

Así mismo, el artículo 32 ibidem señala que: *son representantes y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas: a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador, y b) los Intermediarios.* (Lo subrayado es de la Sala).

En este caso, no existe controversia que el actor firmó un contrato de trabajo a término fijo con Emposer S.A.S., el cual tuvo vigencia entre 12 de enero de 2007 a 13 de diciembre de 2016, tal como se demuestra con la copia del mismo y las prórrogas de dicho contrato (Folios 61, 68, 454 a 456).

Al haber actuado Emposer como un intermediario en la relación laboral que sostuvo el actor con Prosegur S.A., debe tenerse a éste como representante de esta última entidad, de conformidad con el mencionado artículo 32 del Código Sustantivo de Trabajo. Por tanto, sus actos obligan tanto al empleador como al trabajador y como el actor firmó un contrato de trabajo a término fijo con el intermediario, debe entenderse que el mismo lo realizó con

Prosegur S.A. y en tal medida no puede desconocerse su modalidad, pues fue voluntad de las partes en haberlo pactado, el cual es ley para las mismas, pues como lo ha sostenido nuestro órgano de cierre en lo ordinario que *“de acuerdo con el precitado art. 32 del CST, los intermediarios son representantes del empleador y, como tales, lo obligan frente a sus trabajadores”*. (Ver sentencia SL. 3003 de 2020).

Así mismo, se allegó copia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Thomas Prosegur S.A. hoy Prosegur S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Thomas Prosegur S.A., la cual cumple con las exigencias del artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo para tenerla como prueba, que en su artículo quinto dispone: *“Contratación de personal: todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a Thomas Prosegur S.A., tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido,. La empresa podrá celebrar contratos a tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada distinta al giro propio de las actividades de la empresa para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. (Folio 88).*

La anterior cláusula no les es aplicable al demandante, teniendo en cuenta que para el 12 de enero de 2007 cuando celebró el segundo contrato de trabajo, aún no se encontraba vigente la misma, pues la convención colectiva que la creo entró a regir a partir de 1º de enero de 2008 (Folio 86). Si bien el artículo 3º de dicha convención señala que la misma se aplicará a todo el personal de Thomas Prosegur S.A. dentro del territorio nacional donde esta compañía preste sus servicios (Folio 88), no quiere decidir, que el actor sea beneficiario de la prerrogativa concedida en la cláusula 5ª, pues para que tenga derecho a la misma, debió haber demostrado que ingresó a laborar a partir de 2008, cuando entró a regir la mencionada convención, situación que no sucedió como se indicó anteriormente.

Contrario a lo sostenido por el recurrente, no existe ninguna ambigüedad en la cláusula quinta ya mencionada o que la misma ofrezca duda, pues es clara en señalar que ésta se aplica a todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a Thomas Prosegur S.A., los cuales tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido, lo que quiere decir, que las personas que entraron a laborar con esta demandada antes de entrar en vigencia de dicha convención, como es el caso del actor, su vinculación podía realizarse a través de contrato a término indefinido o fijo, pues no existía ninguna restricción o por lo menos no se encuentra demostrado en el proceso.

Tampoco se puede llegar a la conclusión que por el hecho de que el demandante hubiera sido vinculado mediante un contrato de trabajo a término fijo, se está vulnerando el derecho a la igualdad, pues como lo indicó la Corte Constitucional frente a esta modalidad de contratación que *“los contratos a término fijo, no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador”* (ver sentencia C-483 de 1995), y que *“el contrato a término definido no contradice el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma, pues éste alude a que predomine la verdad real afirmada por la sucesión o reiteración de los hechos*

*durante la relación material de trabajo, por encima de los actos formales y, es obvio, que el contrato de trabajo a término fijo reconoce una realidad, cual es, el acuerdo de buena fe entre las partes de que la relación de trabajo tenga la duración que ellas libremente han dispuesto, y que ésta no se prolongue en el tiempo sin su consentimiento. Tampoco la norma viola el principio de igualdad, pues, como se ha visto, los supuestos de hecho tenidos en cuenta por el legislador al regular los contratos de trabajo a término definido e indefinido son diferentes” (ver sentencia C- 588 de 1995).*

Por tanto, no le asiste razón al demandante en pretender mutar el contrato de trabajo a término fijo que firmó con la demandada Emposer Ltda., quien actuó en la relación que sostuvo éste con Prosegur S.A., como simple intermediaria, a un contrato a término indefinido, que conlleva a confirmar este punto de la sentencia.

### ***Reintegro***

El otro punto del recurso de apelación interpuesto por el demandante, tiene que ver con su reintegro, por cuanto para la fecha de la terminación del contrato se encontraba amparado por fuero circunstancial.

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, señala que los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Así mismo, el artículo 10 del decreto 1373 de 1976 dispone que *“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.*

No fue materia de discusión ante esta instancia el hecho que para el momento en que se terminó la relación laboral demostrada, el demandante se encontraba amparado por la garantía de fuero circunstancial, por pertenecer al sindicato Sintraprosegur, quien presentó pliego de peticiones a la demandada principal. Así mismo, que la finalización del contrato se dio por vencimiento del plazo pactado en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.

Tal como se indicó, la relación laboral que existió entre el actor y Prosegur Ltda., se rigió mediante la modalidad de un contrato de trabajo a término fijo y como el mismo finalizó por vencimiento del plazo pactado, que de conformidad con el literal c), numeral 1º del artículo 61 del estatuto sustantivo de trabajo, constituye una forma legal de terminación de esta clase de contrato, no se configura el presupuesto del despido para que proceda la garantía de fuero circunstancial que implora el actor como causa de su reintegro, sin que la finalización de dicho

contrato resulte ineficaz por haberla efectuado Emposer S.A.S., pues la misma se encontraba habilitada para hacerlo, ante su calidad de simple intermediaria que ostentó en la relación laboral demostrada, que le da la facultad de ser la representante del empleador.

Habrá que confirmarse la sentencia de primera instancia.

### **CONDENA EN COSTAS**

No hay lugar a imponer condena en costas en esta instancia, ante la no prosperidad de los recursos de apelación interpuestos por las partes.

### **DECISIÓN**

*En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,*

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de *20 de febrero de 2020* proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué – Tolima, en el proceso ordinario laboral promovido por GUSTAVO MONTIEL MUÑOZ y demandados COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A. “PROSEGUR” y EMPOSER S.A.S., por lo expuesto en la parte considerativa de este proveído.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia ante la no prosperidad de los recursos de apelación interpuestos por las partes.

**TERCERO: DEVOLVER** oportunamente el expediente al Juzgado de origen.

Envíese copia de esta decisión a los correos electrónicos de los apoderados de las partes y NOTIFÍQUESE de acuerdo a lo previsto en el artículo 9º del Decreto Legislativo 806 de 2020.



**CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA**

Magistrado

**AMPARO EMILIA PEÑA MEJÍA**

Magistrada

**(Ausencia Justificada)**



CS Document with  
Certification

**MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ**

Magistrada