

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha diecinueve (19) de enero de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO
Demandados: COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. Y OTRO
Radicación: 41001-31-05-001-2015-00743-02

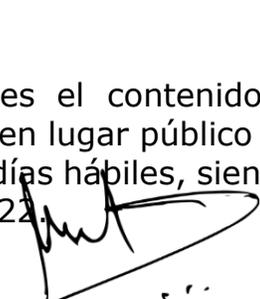
Resultado: PRIMERO. – MODIFICAR el numeral PRIMERO del fallo apelado en el sentido de DECLARAR que entre LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. se verificó un contrato de trabajo realidad de duración indefinida, iniciado el 17 de septiembre de 2007 y finalizado el 19 de mayo de 2013, por despido sin justa causa.

SEGUNDO. – CONFIRMAR los numerales SEGUNDO, TERCERO, QUINTO y SEXTO del fallo de primer grado.

TERCERO. - MODIFICAR el numeral CUARTO de la sentencia solo en lo referente a la sanción moratoria, en el entendido de que la condena corresponde a los intereses moratorios liquidados a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, desde el 20 de mayo de 2013, hasta cuando el pago total se verifique. CONFIRMAR las restantes condenas impuestas en el aludido numeral.

CUARTO. - CONDENAR en costas de segunda instancia a EMPOSER LTDA. a favor del demandante. No así a la demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. ante la prosperidad parcial de su alzada.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintiséis (26) de enero de 2022.



CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO
Demandado: COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR
DE COLOMBIA S.A. Y OTRO
Radicación: 41001310500120150074302
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, diecinueve (19) de enero de dos mil veintidós (2022)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 04 del 19 de enero de 2022

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver los recursos de apelación formulados por las demandadas frente a la sentencia proferida el 25 de agosto de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H).

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 03 de julio de 2015, el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO convocó a juicio ordinario de primera instancia a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., solicitando se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de septiembre de 2007 hasta el 19 de mayo de 2013; que se declare que al actor le es aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita entre la sociedad demandada y el sindicato SINTRAVALORES; que se declare ineficaz la cláusula contractual que estipula el término del contrato de trabajo en el entendido de que el mismo es a término indefinido; que se condene a la demandada a pagar las primas semestrales de junio y diciembre establecidas en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo; las primas de vacaciones de que trata el artículo 27 de la misma convención; la reliquidación de cesantías, tomando en consideración los beneficios convencionales no cancelados; la indemnización legal por despido sin justa causa; la indemnización convencional contenida en el artículo 7 del acuerdo colectivo y la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

Fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos:



Que el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO fue contratado por EMPOSER LTDA. para prestar sus servicios personales como trabajador en misión en la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., desempeñando el cargo de “escolta especializado ATM”.

Que durante la vigencia de la relación laboral el trabajador recibió los siguientes valores por concepto de salario:

- Para el año 2007 la suma de \$550.000
- Para el año 2008 la suma de \$934.000
- Para el año 2009 la suma de \$1.006.000
- Para el año 2010 la suma de \$1.027.000
- Para el año 2011 la suma de \$1.060.000
- Para el año 2012 la suma de \$1.100.000
- Para el año 2013 la suma de \$1.127.000

Que durante la vigencia del contrato de trabajo la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. capacitó, supervisó, le impuso horarios y le impartió órdenes al demandante para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Que la contratación como trabajador en misión no fue para cumplir las tareas de que trata el artículo 6 del CST, ni para atender las situaciones particulares contempladas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, sino para desempeñar funciones propias y habituales del giro ordinario de los negocios de la sociedad demandada y utilizando los locales, equipos, vehículos, dotaciones, armas y demás, de propiedad de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

Que la demandada despidió sin justa causa al señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO, el día 19 de mayo de 2013, impidiéndole el ingreso a las instalaciones de la empresa.

Que mediante escritura pública No. 1384 del 21 de febrero de 2008, de la Notaría 76 del Círculo de Bogotá, inscrita el 26 de febrero de 2008 bajo el No.1193736 del libro IX, la sociedad THOMAS PROSEGUR S.A. cambió su nombre a COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR LTDA. y por escritura pública No. 1419 del 30 de marzo de 2007, de la Notaría 18 del Círculo de Bogotá, inscrita el 11



de mayo de 2007 bajo el No. 1130060 del libro IX, la sociedad THOMAS GREG VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA. cambió su nombre por el de EMPOSER LTDA.

Que en la sociedad demandada existe el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. – “SINTRAVALORES”, con el cual celebró la convención colectiva de trabajo que se encuentra vigente.

Que la referida convención colectiva en el inciso 3° de la CLÁUSULA QUINTA establece que THOMAS PROSEGUR S.A. –hoy COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.- no podrá contratar personal a través de otras compañías para desempeñar labores propias de su objeto social, cláusula que ha sido violada por la demandada haciéndola merecedora de sanciones por parte del Ministerio de Trabajo (Resolución No. 0556 de octubre 17 de 2013 confirmada por Resolución 354 del 30 de septiembre de 2014).

Que, de conformidad con la convención colectiva de trabajo, el demandante para el momento del despido, se hallaba vinculado a la TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., mediante contrato a término indefinido, siendo beneficiario de las prestaciones convencionales contenidas en las cláusulas 26, 27, 29 y 30, las cuales no fueron debidamente canceladas por la empleadora.

Que la sociedad demandada adeuda al señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO la indemnización extralegal contemplada en el artículo 7 de la convención colectiva de trabajo, la correspondiente reliquidación de prestaciones sociales y la sanción de que trata el artículo 65 del CST.

Como fundamentos de derecho hizo referencia al principio de primacía de realidad sobre las formalidades, la prohibición de intermediación laboral, los límites de las empresas de servicios temporales y la contratación de trabajadores en misión y al contenido y aplicabilidad de la convención colectiva de trabajo.



2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR COLOMBIA S.A.

Dentro del término legal previsto para tal fin, la demandada replicó el libelo introductor del proceso, manifestando no constarle la relación laboral entre el actor y la sociedad EMPOSER LTDA., precisando que esta última no es una empresa de servicios temporales y, por tanto, no podía enviar trabajadores en misión. Negó los hechos referidos a la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., clarificando que si bien es cierto la demandada apoyó a EMPOSER LTDA. en la capacitación de sus trabajadores, ello obedeció a la relación comercial que existía entre ambas empresas y no a la presencia de una relación laboral entre las partes.

En lo referente a la convención colectiva de trabajo afirmó que no es aplicable al actor, habida cuenta que el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO no fue trabajador en misión de la TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., agregando que las resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo a que alude la demanda no versan sobre el suministro de personal en misión y que fueron demandadas en acción de nulidad y restablecimiento del derecho.

Manifestó oposición a todas las pretensiones de la demanda, argumentando que el actor confesó haber sostenido una relación laboral con EMPOSER LTDA., no existiendo ningún vínculo de dicha naturaleza entre aquel y TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

Como excepciones de mérito formuló las siguientes: “MALA FE DEL DEMANDANTE”, “INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO CON LA DEMANDADA”, “COBRO DE LO NO DEBIDO”, “PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES”, “CARENCIA DEL DERECHO” y “LA ECUMÉNICA”.

En escrito separado formuló llamamiento en garantía para vincular al proceso a EMPOSER LTDA., representada legalmente por Germán Mauricio Serrano Peña.

EMPOSER LTDA



Admitió que sostuvo una relación laboral con el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO, precisando que, en virtud del *ius variandi*, la empleadora podía disponer que el trabajador prestara sus servicios en otra entidad, conforme a los acuerdos comerciales celebrados por la empleadora con otras compañías. Negó categóricamente que el demandante hubiera sido trabajador en misión de TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., ya que EMPOSER LTDA. no es una empresa de servicios temporales. Precizó que entre las sociedades mencionadas se verificó un contrato de colaboración empresarial, en virtud del cual la llamada en garantía prestó servicios a la demandada principal en procesos de seguridad fija, móvil y de escolta.

Admitió la actividad desempeñada por el trabajador, señalando que fue para el aprovisionamiento de cajeros automáticos; manifestado, respecto del salario, que no correspondió a los valores enunciados en el petitorio, y en cuanto a los elementos de dotación personal, adujo que los mismos le fueron oportunamente entregados por EMPOSER LTDA.

Fue reiterativa en negar la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., concluyendo que en ausencia de vinculación laboral deviene improcedente la aplicación de la convención colectiva de trabajo.

Respecto de las pretensiones de la demanda, se opuso a su prosperidad con base en la inexistencia de la relación laboral entre el actor y la demandada principal y la consecuente inaplicabilidad de la convención colectiva de trabajo celebrada entre TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y SINTRAVALORES al señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO por no ser trabajador de la empresa ni integrante de la organización sindical.

Como excepciones de mérito formuló las que denominó “PAGO”, “COBRO DE LO NO DEBIDO”, “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS”, “AUSENCIA DE TÍTULO Y DE CAUSA EN LAS PRETENSIONES DEL DEMANDANTE”, “AUSENCIA DE OBLIGACIÓN EN LA DEMANDADA”, y “BUENA FE”.

SENTENCIA APELADA



En audiencia celebrada el 25 de agosto de 2017, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva accedió a las pretensiones de la demanda, declarando la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y EMPOSER LTDA., desde el 17 de septiembre de 2007 hasta el 19 de mayo de 2013.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo, adujo que fue por despido sin justa causa, concluyendo que operó la prescripción sobre los derechos laborales causados en vigencia de la relación laboral desde el 17 de septiembre de 2007 hasta el 03 de julio de 2012.

Condenó a las demandadas a pagar al actor los beneficios convencionales correspondientes a primas de junio y diciembre y prima de vacaciones; ordenó la reliquidación de las cesantías e intereses a las cesantías; el pago de la indemnización legal y convencional por despido sin justa causa y fulminó condena por sanción moratoria en los términos del artículo 65 del CST.

En sustento de su decisión manifestó el fallador que, conforme al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, el actor logró demostrar que su verdadero empleador fue TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., fungiendo EMPOSER LTDA. como una simple intermediaria. Esta conclusión la basó en algunas pruebas documentales en las cuales figuraba el actor como un trabajador de la demandada principal, amén de que en los documentos provenientes de EMPOSER LTDA. indican que es parte del grupo THOMAS GREG & SONS, que antes fue PROSEGUR S.A. y ahora TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., por modificación de su razón social.

Al analizar las declaraciones testimoniales entregadas por compañeros de trabajo del señor PÉREZ NARANJO, confirmó que el empleador del actor fue PROSEGUR S.A., dado que todos los deponentes indicaron que era esta entidad quien impartía las órdenes y ejercía la subordinación. Tras considerar el testimonio del señor HÉCTOR FABIO BERMEO VÁSQUEZ declaró no probada la tacha de sospecha formulada por la demandada, pues, encontró su declaración clara y responsiva al señalar que era PROSEGUR S.A. era quien asignaba las funciones y entregaba los elementos de trabajo.

Recalcó que la demandada obró en desmedro de los derechos del trabajador al desconocer la convención colectiva de trabajo con la suscripción de contratos de



trabajo a término fijo y la vinculación de personal en misión, razón por la cual fue sancionada por la autoridad del trabajo mediante Resolución No. 0556 de 2013 y la Resolución No. 0354 de 2014. Seguidamente, recordó que, bajo los lineamientos de nuestro ordenamiento jurídico, no está permitida la intermediación laboral como un medio para ocultar verdaderas relaciones laborales, so pena de incurrir en una responsabilidad solidaria.

Al encontrar acreditada la relación laboral entre el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO y TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., concluyó que era procedente aplicar al accionante los beneficios convencionales, pues, aunque el sindicato SINTRAVALORES es minoritario, el artículo tercero del acuerdo colectivo precisa que su aplicación se extiende a todo el personal de THOMAS PROSEGUR S.A. dentro del territorio nacional donde la compañía preste sus servicios.

Conforme a lo anterior, reconoció el derecho del accionante a acceder a las primas convencionales, declarando la prescripción sobre los derechos causados entre el 17 de septiembre de 2007 y el 03 de julio de 2012, toda vez que la demanda se presentó el 03 de julio del año 2015. En lo relativo a las cesantías, señaló que procede su reliquidación incluyendo los valores de las primas convencionales, dado que los mismos constituyen factor salarial a la luz de la convención colectiva de trabajo. Omitió el juez aplicar el fenómeno extintivo respecto de la reliquidación de cesantías por cuanto el derecho solo se hace exigible con la terminación del contrato. Manifestó que no realizaba las operaciones matemáticas correspondientes toda vez que no hay prueba en el expediente de cuales valores se tomaron en cuenta para liquidar las cesantías que fueron pagadas, indicado que, en todo caso, dicho valor era calculable.

Para conceder la indemnización por despido sin justa causa puntualizó que la demandada no logró demostrar en el proceso los hechos en que fundamentaron la carta de despido referentes a la violación de procedimientos de seguridad, procediendo, entonces, a impartir condena contra la parte demandada por el pago de la indemnización convencional y la legal que, según precisó, son compatibles.

Finalmente, al no hallar probada la buena fe de las demandadas, les ordenó pagar la indemnización moratoria, a razón de un día de salario por cada día de retardo por los primeros 24 meses y de ahí en adelante, intereses de mora a la tasa más alta certificada por la Superintendencia Financiera.

3. RECURSO DE APELACIÓN

TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

Solicitó la revocación íntegra del fallo de primer grado, argumentado que la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST no es automática y que permite al demandado probar que actuó de buena fe, como en este caso, donde TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A actuó bajo el convencimiento absoluto de estar bajo el amparo de un contrato comercial con EMPOSER LTDA. Agregó que tampoco viene procedente la condena impuesta a la sociedad aludida por sanción moratoria comoquiera que, conforme a la jurisprudencia laboral, si el actor no promueve la demanda ordinaria dentro de los dos (2) años a siguientes a la finalización del contrato, solo podrá reclamar los intereses moratorios a la tasa máxima certificada por la superintendencia financiera y, en este caso, la desvinculación del señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO se produjo el 19 de mayo de 2013, habiéndose radicado la demanda el 03 de julio de 2015, esto es, más de 24 meses después de la terminación del contrato.

Respecto de la condena por despido sin justa causa precisó que el actor reconoció la carta de despido sin hacer manifestación alguna respecto de su contenido.

En lo que respecta a la existencia del contrato de trabajo, reiteró que el señor PÉREZ NARANJO no fue empleado de TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y es por ello que, en su criterio, debe tomarse en consideración la confesión del demandante en el hecho primero del petitorio, donde admitió haber sido contratado por EMPOSER LTDA. Añadió que las documentales demuestran que entre las demandadas se celebró un acuerdo comercial y que el contrato de trabajo se verificó entre el actor y EMPOSER LTDA., lo cual fue reconocido por el demandante y está refrendado por las pruebas documentales como las certificaciones laborales, desprendibles de nómina, carné y la carta de terminación del contrato.

De otro lado, puntualizó que el actor no fue afiliado al sindicato ni pagó cuotas sindicales y que, en estos casos, de acuerdo a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, si el trabajador no paga los aportes, no puede ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo.



Se refirió también a la prescripción de las cesantías, indicando que, conforme a la normativa laboral el fenómeno extintivo opera desde el momento de la exigibilidad del derecho y, por tanto, sobre las mismas debió aplicarse el fenómeno, tal como se hizo respecto de las demás prestaciones.

Finalmente, respecto de los testigos DIEGO FERNANDO ALBAÑIL y HÉCTOR FABIO BERMEO, adujo que no merecen credibilidad ya que tienen demandas pendientes en contra la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

EMPOSER LTDA.

Recurrió el fallo precisando que el despacho incurrió en error al apreciar la prueba testimonial ya que le dio credibilidad a las declaraciones de los deponentes al manifestar que no tenían conocimiento de quién fue su verdadero empleador, cuando en el dossier milita la prueba documental del contrato de trabajo suscrito y aceptado por el demandante, donde se indica con claridad quienes son los contratantes, agregando que este documento se aviene al contenido de las certificaciones laborales presentadas con el escrito de demanda.

Rebatió el argumento del juez referente a que EMPOSER LTDA. actuó como simple intermediaria, pues, según el apelante, se dejó de valorar la prueba que demuestra que la llamada en garantía es una contratista que se dedica a prestar el servicio de vigilancia, seguridad privada y escolta, lo cual difiere del objeto social de COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR COLOMBIA S.A., que consiste en el transporte de valores y actividades conexas como almacenamiento, embalaje y distribución de bienes con valor intrínseco, no resultando aplicable el artículo 34 del CST.

Consideró igualmente errática la interpretación que hizo el funcionario de las documentales obrantes a folios 77 a 93 consistentes en un oficio remitido por la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR COLOMBIA S.A. a Bancolombia, pues, -según refirió- no se dice allí que las personas relacionadas sean trabajadores de dicha sociedad como lo concluyó el fallador a quo.

Hizo alusión a la condena por despido sin justa causa, aseverando que no comparte la decisión por cuanto no corresponde a la parte demandada demostrar la ocurrencia

los hechos que sirvieron de fundamento al despido, sino que compete a la parte demandante desvirtuar los mismos.

Por último, reclamó la aplicación de la prescripción para la reliquidación de cesantías, bajo el entendido de que transcurrieron más de tres (3) años desde la causación del derecho.

4. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 24 de julio de 2020, se dispuso imprimirle al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, corriendo traslado para alegar inicialmente a la parte apelante (demandadas) y seguidamente a la no apelante (demandante), sin que hubieren hecho uso de tales derechos.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMAS JURÍDICOS

Atendiendo los recursos de apelación formulados por la demandada principal y la llamada en garantía, corresponde a esta magistratura determinar **a)** si incurrió en un error de apreciación probatoria el juez de primera instancia al encontrar acreditada la existencia de un contrato de trabajo realidad entre el actor y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR COLOMBIA S.A; **b)** si es procedente en este asunto declarar la responsabilidad solidaria entre la TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR COLOMBIA S.A. y EMPOSER LTDA; **c)** si en este asunto se verifico un despido sin justa causa y cómo se distribuye la carga de la prueba en dicha materia; **d)** si resultaban aplicables los beneficios convencionales suscritos entre la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR COLOMBIA S.A. y SINTRAVALORES al señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO; **e)** Si deviene procedente aplicar la prescripción a la reliquidación de cesantías y, en caso afirmativo, desde qué fecha debe comenzar a correrse dicho término; y **f)** si concurren en este asunto los presupuestos para fulminar condena por sanción moratoria en contra de las demandadas y cómo debe liquidarse dicha sanción cuando la demanda se presenta después de veinticuatro (24) meses de finalizada la relación laboral.

6.2. RESPUESTA A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

a) Del contrato de trabajo

De conformidad con el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona natural se obliga para con otra persona natural o jurídica a prestar sus servicios personales, bajo continuada dependencia y subordinación a cambio de una remuneración. Seguidamente, el artículo 23 *ibídem* consagra los elementos que son de su naturaleza, es decir, aquellos presupuestos ontológicos necesarios para predicar la existencia de un contrato de trabajo, estos son: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste último para exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos al trabajador, facultad que debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. (...); c) Un salario como retribución del servicio.

Nos indica además que una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En los juicios laborales la carga de la prueba para demostrar la existencia del contrato de trabajo se distribuye atendiendo lo establecido en el artículo 24 del CST, modificado por el artículo 2° de la Ley 50 de 1990, que consagra: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, es decir, a la parte demandante le compete probar la prestación personal del servicio, para que se presuman existentes los restantes elementos del contrato de trabajo, esto es, la continuada subordinación o dependencia y el salario como retribución del servicio. En consecuencia, probada la prestación personal del servicio, a la parte demandada le corresponde entrar a desvirtuar la presunción en torno a los dos elementos restantes¹.

Así mismo, y en desarrollo de la demostración de la actividad personal, la parte demandante debe demostrar los extremos temporales en los que se realizó dicha

¹ “... ha explicado la jurisprudencia laboral que la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se puede desvirtuar, por manera que, si las pruebas aportadas al proceso demuestran que la relación que hubo entre los contendientes no fue de índole laboral por no haber existido subordinación o por no estar regida por un contrato de trabajo, así habrá de declararse.

En desarrollo de ese criterio, se ha señalado que si en verdad con el análisis de las pruebas del proceso se demuestra que no hubo subordinación laboral y que la actividad laboral de quien alegó su calidad de trabajador se prestó de manera totalmente autónoma e independiente, esto es, libre de cualquier sujeción laboral respecto del beneficiario del servicio, carece de incidencia determinar a quién incumbía la carga probatoria, por ser sabido que averiguar a cuál de las partes le correspondía sólo interesa si el hecho no fue probado en el juicio, porque cuando los hechos relevantes del litigio se encuentran debidamente establecidos, es del todo indiferente que la prueba provenga del demandante o del demandado, o que haya sido producto de la actividad inquisitiva del juez o fruto de una presunción legal desvirtuable.”. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Radicación No. 30437 del 01 de julio de 2009. M.P.: Gustavo José Gnecco Mendoza.

actividad, el monto del salario, la jornada de trabajo y las demás circunstancias accidentales al contrato, todo sin perjuicio de las potestades *extra* y *ultra petita* que revisten al juez del trabajo.

Revisando el caso bajo estudio verifica la Sala que la prueba documental recaudada no deja duda alguna sobre la suscripción de un contrato laboral entre el demandante y EMPOSER LTDA. Ciertamente, reposa en el plenario contrato de trabajo a término fijo signado entre el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO y EMPOSER LTDA., en virtud del cual fue vinculado el 17 de septiembre de 2007, como auxiliar operativo (fl. 59 a 63, 172 – 176 y 226 – 231); las certificaciones laborales emitidas por EMPOSER LTDA. (fl.64 y 259); los desprendibles de nómina emitidos por EMPOSER LTDA., en calidad de empleadora (fl. 65 a 70); liquidación final de prestaciones sociales (fl. 71, 243 y 248); carta de terminación del contrato de trabajo (fl. 251); paz y salvo (fl. 252); constancia de afiliación a ALR SURA (fl. 253); planilla de pagos de seguridad social (fl. 256); examen ocupacional de egreso (fl. 257); autorización de entrega de cesantías (fl. 258); carta y planilla de pagos a seguridad social (fl. 260, 261).

No obstante, las pruebas anteriores no son suficientes para esclarecer el presente litigio ya que cuando lo que se discute es la existencia de un contrato realidad, como en este caso, donde el actor manifiesta que la relación laboral se verificó realmente con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., no bastan los solos documentos para establecer la existencia del contrato de trabajo y las condiciones bajo las cuales éste se ejecutó, es necesario ahondar en el análisis de la prueba y verificar si lo que se plasmó documentalmente por las partes corresponde o no a la realidad fáctica y, en caso de haber divergencia entre los formalismos y los hechos, debe darse aplicación al principio consagrado en el artículo 53 de la Constitución que ordena al juez darle prevalencia a la realidad sobre las formalidades. En sentencia C- 665 de 1998², la Corte Constitucional hizo referencia al mencionado principio en los siguientes términos:

“Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”.

² CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C- 665 de 1998. M.P. Hernando Herrera Vergara.

Ahora bien, manifestó EMPOSER LTDA. en la contestación de la demanda (fl. 200) que los servicios contratados con el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO fueron prestados por el trabajador a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., según aclara la llamada en garantía, por cuenta de un “contrato de colaboración empresarial” celebrado entre ambas sociedades.

En armonía con lo anterior, a folios 47-49; 137- 139; 177- 179 y 231 -235 se evidencia un documento denominado “CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS INDEPENDIENTES DE ESCOLTA Y VIGILANCIA FIJA Y MÓVIL CON ARMAS DE FUEGO” suscrito entre THOMAS GREG & SONS TRANSPORTADORA DE VALORES³ y EMPOSER S.A. para el “*suministro 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 (...)*”.

Ahora, revisada la cláusula DÉCIMO CUARTA del contrato de trabajo (fl. 62) se constata que las partes pactaron que “*Para efectos del cabal desempeño de las funciones del trabajador, la empresa a la que será destacado el trabajador, a prestar sus servicios podrá expedir carnés o tarjetas de identificación a nombre de dicho trabajador sin que ello implique consecuencia alguna en el presente contrato de trabajo ni tampoco cree relación jurídica entre el trabajador y la citada empresa*”.

En los desprendibles de nómina allegados a folios 67 a 70 y la liquidación final de prestaciones sociales adosada a folio 71, se registra que el demandante prestó sus servicios personales en la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A., al registrarse la anotación “*Cencos 2340010015 - PROSEGUR*” y en el documento denominado “REGISTRO DE FIRMAS” (fl. 76 a 93) se encuentra al señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO como uno de los funcionarios registrados por la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A. ante Bancolombia como autorizado para recibir y/o entregar valores.

Haciendo un análisis conjunto de las anteriores probanzas es claro que el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO fue contratado formalmente por EMPOSER LTDA. para prestar sus servicios en la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A., en virtud de un contrato de prestación de servicios celebrado entre las sociedades en mención. Partiendo de este hecho, pasa la Sala

³ Hoy COMPAÑÍA DE TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A., según certificado de existencia y representación legal (fl. 2 a 6).



a analizar el resto del recaudo probatorio en aras de determinar si, como lo alegó el demandante y lo declaró el juez de primer grado, esta forma de contratación constituyó un acto de intermediación laboral prohibido por el ordenamiento jurídico colombiano.

Del escrutinio de las declaraciones rendidas por DIEGO FERNANDO ALBAÑIL y HÉCTOR FABIO BERMEO VÁSQUEZ se concluye que, efectivamente, quien ejerció subordinación laboral sobre el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO fue la demandada la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A. Según los deponentes, fue esta sociedad quien, a través del señor VÍCTOR HUGO FLÓREZ –Director de la Sucursal Neiva- y otras personas que fungían como jefes de ruta, impartía las órdenes al demandante, establecía las tareas a ejecutar, imponía sanciones, hacía llamados de atención y otorgaba permisos. Los testigos fueron unánimes al precisar que, aunque conocían de la existencia de otras “nóminas”, como EMPOSER LTDA., SERTEMPO, entre otras, ningún personal perteneciente a dichas empresas hacía presencia en el lugar de trabajo para impartir directrices; los uniformes que portaban tenían distintivos de PROSEGUR; quien, además, era la empresa que entregaba las armas de dotación y asignaba los vehículos para la logística de valores. Además, informaron que era en las instalaciones de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. donde se reunía los trabajadores para efectos de prestar sus servicios personales.

En criterio de la Sala, las declaraciones en mención reclaman un importante valor suasorio en la medida en que provienen de testigos presenciales, compañeros de trabajo del demandante, que pudieron percibir directamente las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la relación laboral entre LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A. Los testigos se mostraron desprevenidos en sus declaraciones; fueron elocuentes, responsivos y dieron razón de la ciencia de su dicho; no incurrieron en contradicciones que lleven a esta instancia a dudar de la veracidad de sus dichos ni se visualizó ningún interés protervo en las resultas del proceso. Aunque fueron tachados de sospechosos por tener pleitos pendientes con la demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., lo cierto es que su escrutinio no revela que hubieran faltado a la verdad para perjudicar a la demandada y, en todo caso, no se evidencia cómo beneficiaría el resultado de este proceso a sus intereses. Es por tales razonamientos que la Sala les otorga total credibilidad para efectos de resolver el pleito en cuestión.

Bajo esta línea argumentativa, contrastando, la prueba documental con la prueba testimonial, no es difícil concluir que, tal como lo dedujo el juez a quo, EMPOSER LTDA. solo fungió como intermediaria con el fin de encubrir la relación laboral que en el plano de la realidad se estructuró entre la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES DE COLOMBIA S.A. y el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO a la luz del artículo 23 del CST. Pese al esfuerzo desplegado por las demandadas para enturbiar la realidad con contratos, nóminas, planillas de aportes a seguridad social, desprendibles de pago, entre otros, la prueba testimonial arroja luz y demuestra que en la realidad factual quien ejerció la subordinación laboral que le está reservada por ley a quien funge como empleador, fue la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

Adicionalmente, si se revisan las documentales obrantes a folios 72 a 75 se comprueba que quien impartía las capacitaciones necesarias para que el trabajador desarrollara adecuadamente las funciones contratadas era la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. Ciertamente, conforme a tales probanzas, para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, el Director del Departamento de Capacitación de la compañía demandada, certificó que el señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO adelantó y aprobó los cursos de “*ESCOLTA BÁSICO*” y “*ESCOLTA ACTUALIZACIÓN*”.

Para ahondar en razones es pertinente señalar que las funciones desempeñadas por el demandante referentes al aprovisionamiento de cajeros electrónicos y la logística de valores son funciones propias del giro ordinario de los negocios de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., cuyo objeto social se describe en el certificado de existencia y representación legal de donde conviene resaltar los numerales 1° y 10°: “*Explotación del negocio de transporte de valores y actividades conexas en todas sus formas: 1) transporte y logística de bienes valorados entendido este último como el proceso de almacenamiento, embalaje, distribución y transporte de bienes con valor intrínseco, especialmente pero sin limitarlo a ello, de dinero en efectivo; (...) 10) la administración de cajeros electrónicos propiedad de entidades financieras, de manera o total (...)*”.

En este orden de ideas, al verificarse que el actor cumplió funciones permanentes, que hacen parte del objeto social de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.; que fue esta entidad la que le entregó

el vestido y calzado de labor y los elementos de trabajo tales como vehículos y armas; la que le impartió adiestramiento y capacitación para el ejercicio de sus funciones y, en general, la que ejerció el poder de subordinación y dirección sobre la actividad del trabajador, ninguna otra puede ser la conclusión a la que arribe la Sala mas que fue la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. la empleadora del señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO.

Es por lo anterior que la Sala refrendará la decisión que en este sentido adoptó el juez de instancia, haciendo la claridad de que la relación laboral no se verificó con las dos demandadas, sino que quien fungió como empleadora del demandante fue la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., siendo EMPOSER LTDA. una simple intermediaria que solo en apariencia cumplió con ese rol.

b) De la Responsabilidad Solidaria

La intermediación laboral es una figura mediante al cual quien contrata a un trabajador no lo hace para que labore a su servicio, sino que intermedia la relación laboral contratándolo en beneficio de un tercero a cuya disposición y autoridad queda el trabajador. Es por ello que el artículo 35 del CST dispone que *“son simples intermediarios las personas que contratan los servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono”*.

En Colombia la intermediación laboral es una actividad asignada por ley a las Empresas de Servicios Temporales (EST), las cuales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el suministro de personal en misión para la realización de actividades temporales o transitorias o para cubrir necesidades específicas de las empresas usuarias, conforme a las previsiones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que establece que:

“Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60. del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la*

prestación de servicios, por un término de seis (6) meses, prorrogable hasta por seis (6) mes más”.

Ahora bien, la ley prohíbe que estas actividades sean prestadas por parte de Cooperativas y Precooperativas, al igual que por Empresas Asociativas de Trabajo, Fondos Mutuales, entre otros. Así lo ha establecido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral y el Ministerio del Trabajo, al precisar que quien preste tales servicios sin manifestar su calidad de intermediario, debe ser sancionado respondiendo solidariamente con el verdadero empleador.

En sentencia SL467-2019, la Sala de Casación Laboral puntualizó:

“Esta hipótesis a criterio de la Sala, no la regula el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (verdadero empresario), toda vez que este precepto presupone la existencia de un contratista autónomo con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, sino directamente por el artículo 35 ibídem (simple intermediario), en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente y el aparente contratista es un simple intermediario que, al no manifestar su calidad de tal, debe responder solidariamente con la principal.

Entonces, cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario encubre verdaderas relaciones laborales con la ayuda de aparentes contratistas, carentes de una estructura empresarial propia y entidad suficiente, cuya única razón de ser es el de proporcionar trabajadores a la principal, se estará en una simple intermediación laboral ilegal.

En este punto, vale igualmente la pena recordar que, aunque el suministro de mano de obra se encuentra permitido en Colombia, bajo las restricciones y límites consagrados en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, esta actividad solo puede ser desarrollada por empresas de servicios temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo. El suministro de trabajadores, realizado por entes que no tengan esa calidad, sean cooperativas, precooperativas o empresas asociativas de trabajo, o ya sean sociedades comerciales u otro tipo de creaciones jurídicas, es ilegal.
(subrayado por fuera del texto original)

En el mismo sentido, la autoridad administrativa del trabajo, en la Resolución 2021 de 2018, señaló:

“SEGUNDO: Ninguna persona natural o jurídica diferente a las Empresas de Servicios Temporales puede suministrar personal de manera directa, indirecta o encubierta a un tercero con el cual tengan una relación contractual, en los términos del artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y demás normas complementarias, puesto que de hacerlo se encontrará incurso en una intermediación laboral ilegal. El suministro de personal no puede hacerse a través de ninguna otra modalidad de contratación u otra figura jurídica, incluyendo los Contratos Sindicales”.

Así las cosas, la legislación laboral ha regulado expresamente el asunto de la intermediación laboral a efectos de evitar la defraudación de los derechos laborales de los trabajadores. Es por ello que en el evento de verificarse prácticas de intermediación ilegal la ley y la jurisprudencia han previsto varias consecuencias jurídicas, entre ellas la responsabilidad solidaria entre la empleadora y la intermediaria por las obligaciones que se causen a favor del trabajador, así lo prevé el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, que si bien es específico para las Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado, resulta perfectamente aplicable para todos los eventos en que se incurra en estas prácticas.

Todo lo anterior para concluir que, al verificarse la existencia de actos de intermediación laboral ilegal, las demandadas COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y EMPOSER LTDA. (que no es Empresa de Servicios Temporales), son solidariamente responsables por los derechos laborales que en virtud de este fallo resulten reconocidos a favor del demandante⁴.

c) Del despido sin justa causa

A este respecto es oportuno señalar que, cuando de despido se trata, corresponde al trabajador demostrar que la terminación del vínculo laboral se dio por decisión del empleador y a este último, a fin de exonerarse de la correspondiente indemnización, le compete probar que el rompimiento del nexo contractual obedeció a una de las justas causas contempladas en la ley.

Revisando el expediente se constata que a folio 251 reposa la carta de terminación del contrato de trabajo, fechada el 17 de mayo de 2013, mediante la cual se le comunicó al señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO que se daba por finalizado el contrato de trabajo por cuanto *“violó gravemente sus obligaciones y prohibiciones cuando al aprovisionar el cajero automático No. 1596 del cliente ATH (...) desacató los lineamientos establecidos por la Compañía para realizar este tipo de labores (...)”*. Se especifica en la misiva que el trabajador incurrió en una serie de irregularidades al no revisar los mecanismos de pasadores de platinos, no verificar

⁴ Esta misma conclusión llegó el Tribunal en sentencia del 03 de septiembre de 2019 al analizar un asunto de contornos fácticos y jurídicos análogos al presente, donde fungió como demandante el señor MILLER CORTÉS MONTERO y como demandada la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., proceso con radicación 2016-044 01, M.P Dra. Luz Dary Ortega Ortiz.



la correcta ubicación de los billetes y no revisar que la planilla ubicada dentro del cofre tuviera la información actualizada.

Con dicha prueba documental la parte demandante cumplió con la carga que le correspondía, esto es, acreditar que la terminación del contrato se dio a instancias del empleador. No ocurrió lo mismo con la entidad demandada, ya que al interior del plenario ninguna prueba se arrimó para probar que las conductas descritas en la carta de terminación del contrato efectivamente acaecieron.

Conviene aquí precisar que en este asunto la razón no acompaña al apoderado de la demandada EMPOSER LTDA., quien contrariando la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, estimó que era al trabajador a quien le correspondía desvirtuar la existencia de los hechos plasmados en la carta de despido, pues, se reitera, la carga de la prueba en materia laboral se distribuye conforme a lo dicho, esto es, que corresponde a la demandada probar las justas causas que dieron al traste con la relación laboral.

Corolario de lo anterior, el tribunal refrendará la decisión adoptada en este sentido por el juez de primera instancia.

d) De los beneficios convencionales

Examinando el expediente, a folio 10, reposa la certificación expedida por la Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, donde da a conocer que en el archivo sindical aparece inscrita y vigente la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. –SINTRAVALORES, con personería jurídica número 00754 del 28 de mayo de 1966.

Seguidamente, a folio 11, se visualiza la certificación emitida por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de la Protección Social, donde se informa que en el kárdex de archivo sindical se encuentra la Convención Colectiva de Trabajo 2008 – 2009 de THOMAS PROSEGUR S.A. –hoy COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.- y SINTRAVALORES, vigente desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009 depositada, en 35 folios, el 13 de diciembre de 2007.



Ahora bien, a folios 13 a 51, se adosa la Convención Colectiva de Trabajo, en cuyo artículo 5 se establece lo siguiente:

“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 por 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.

(...)

Queda entendido que THOMAS PROSEGUR S.A., no podrá contratar personal con otras compañías o entidades que suministren personal temporal”.

(...)”

Al quedar al descubierto el contrato realidad entre LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO y COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., reclama el actor que, en virtud de la referida norma convencional, se le tenga su contrato de trabajo como celebrado a término indefinido y se le cancelen las primas e indemnizaciones contempladas en el acuerdo colectivo.

Si se observa el artículo 66 de la convención, referente a la vigencia, se establece allí que *“La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009 y se aplicará a los contratos vigentes a la firma de la misma, y los que se celebren con posterioridad”*. (Subraya la Sala).

Por otro lado, al examinar lo referente al campo de aplicación de que trata el artículo 3, se evidencia que las partes pactaron que el convenio sería aplicable *“a todo el personal de THOMAS PROSEGUR S.A., dentro del territorio nacional donde esta compañía preste sus servicios, sin desconocer en ningún momento las disposiciones legales pertinentes distintas a esta convención que sean más favorables al trabajador”*. (Subraya la Sala).

Tomando en cuenta las anteriores disposiciones convencionales y dado que la relación laboral del demandante con COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., inició el 17 de septiembre de 2007, claro es que los beneficios convencionales amparan al señor LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO, toda vez que al momento de la suscripción y depósito del acuerdo colectivo, el contrato del demandante se encontraba en ejecución y, en esa medida, su contrato de trabajo se entiende a término indefinido y es acreedor de las primas de junio y diciembre consagradas en el artículo 26, la prima de vacaciones



contenida en el artículo 27, resultándole igualmente aplicable el artículo 29 donde se establecen los conceptos que han de tenerse en cuenta para el reconocimiento y liquidación de las prestaciones sociales. También lo correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa, contemplada en el artículo 7 de la convención, equivalente a tres (3) meses de salario básico por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción, como reconocimiento adicional al que contempla la ley.

No constituye escollo alguno para la anterior conclusión el hecho de que el trabajador no estuviera afiliado al sindicato SINTRAVALORES y que no pagara aportes sindicales, pues, el impedimento no obedeció a la voluntad del demandante sino al proceder de las demandadas que al tratar de evadir la relación laboral entre el actor y la COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., impidieron que el señor PÉREZ NARANJO pudiera agremiarse y/o pagar aportes, dado que la organización es un sindicato de base o de empresa y, por tanto, solo pueden afiliarse quienes sean reconocidos como trabajadores de la compañía.

Así las cosas, comoquiera que los aludidos beneficios consagrados en la convención colectiva de trabajo fueron concedidos por el juez de instancia y que su liquidación no suscitó inconformidad alguna en los recurrentes, el Tribunal confirmará dicha decisión sin hacer pronunciamiento alguno sobre el monto de las prestaciones reconocidas.

e) De la prescripción de las cesantías

Manifestaron los apoderados de las partes su desacuerdo con la decisión del a quo al no aplicar el fenómeno de la prescripción a la reliquidación de cesantías, indicando que, al igual que los demás derechos laborales, el término extintivo inició a correr desde que se hizo exigible el derecho y no desde la terminación del contrato de trabajo.

Para resolver este punto no es necesario hacer mayores esfuerzos argumentativos, basta con repasar la actual jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral para advertir que no se equivocó el juez de instancia. En sentencia 18569 de 2016⁵, dijo la Sala:

“Sin duda, es escasa la argumentación que presenta el fallo gravado en punto a

⁵ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL18569-2016, radicación N°. 49396. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

la ocurrencia de la prescripción, pues se limitó a manifestar que como el artículo 98 de la Ley 50 de 1990 dispuso que el auxilio de cesantía debe liquidarse año por año, se encontraban prescritas las causadas por los años 1992 y 1994, como lo coligió el a quo.

Tal aplicación del artículo fue evidentemente inadecuada, en tanto los artículos 98 y 99 de la Ley 50 de 1990, en ninguna de sus líneas, preceptúan que por el hecho de que la liquidación del auxilio de cesantías deba hacerse anualmente, el término de prescripción para reclamar el pago de cada uno de los años causados, comience a correr desde la fecha límite para que el empleador lleve a cabo la consignación del año anterior.

Estima la Sala que una cosa es el plazo legal para que el empleador cumpla con la obligación de consignar el monto de las cesantías causadas a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior y otra, muy distinta, es cuando termina el contrato de trabajo, que es propiamente el momento desde el cual surge la obligación de satisfacer las sumas causadas por este concepto, pues, durante la ejecución de la relación laboral la obligación de pagar, propiamente dicha, en realidad no se suscita, sino que su deber es depositar la cesantía anual a un fondo para que esta administre tales recursos y los entregue a la finalización del vínculo o en uno de los eventos autorizados por la ley.

De esta suerte, el término prescriptivo no puede comenzar a transcurrir sino desde la fecha en que finaliza el nexo contractual, por manera que se presentó el dislate jurídico endilgado por la censura.

Si bien, durante un tiempo la Sala consideró que el fenómeno extintivo en comento, empezaba a correr individualmente para cada una de las anualidades durante las que se extendiera la relación de trabajo subordinada, tal criterio fue modificado en el sentido recién explicado, de suerte que el que impera actualmente es el que ha sido expuesto en varios pronunciamientos, por ejemplo, en sentencias CSJ SL, 24 agos. 2010, Rad. 34393 y CSJ SL, 14 ag. 2012, rad. 41522, en cuanto este beneficio solo se hace exigible a la terminación del contrato, momento en el cual el empleador tiene la obligación de entregarlo directamente al trabajador”.

Siguiendo los lineamientos trazados por la Corporación se concluye que, contrario a lo esbozado por los recurrentes, el juez de primer grado no incurrió en el dislate enrostrado comoquiera que fue acertada su conclusión de que el derecho a las cesantías y, por tanto, a su reliquidación, solo inicia a correr una vez finalizada la relación laboral, en este caso, desde el 19 de mayo de 2013, lo que significa que a la fecha de presentación de la demanda, esto es, el 03 de julio de 2015 (acta de reparto fl. 1), no había transcurrido el término extintivo.

f) De la sanción moratoria

En lo referente a la indemnización por el no pago oportuno de prestaciones sociales, prevista en el artículo 65 del CST, ha señalado la jurisprudencia que, por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, goza de una

naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

La jurisprudencia ha sido enfática al señalar que el demandado puede demostrar razones atendibles para haber dejado de cumplir oportunamente con sus obligaciones laborales, caso en el cual el juez debe abstenerse de imponer la referida sanción moratoria, pero en el caso bajo estudio ninguna razón justificable acreditó la sociedad demandada para no haber cancelado al demandante los salarios y las prestaciones sociales causadas durante la vigencia de la relación laboral, pues, su defensa se encaminó a negar la existencia de dicha relación.

La Sala de Casación Laboral en sentencia del 08 de mayo de 2012, radicación 39186, reiteró que la absolución de la indemnización moratoria cuando se discute la existencia de un contrato de trabajo, no depende del desconocimiento del mismo por la parte convocada a juicio al dar contestación al escrito inaugural del proceso; tampoco la condena por esta sanción pende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la sentencia que ponga fin a la instancia. Lo anterior porque en ambos casos, se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria sobre las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del vínculo, a fin de poder definir si la postura de éste resulta o no fundada, y su proceder de buena o mala fe. De suerte que la buena o mala fe fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giran alrededor de la conducta del empleador que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de declarar la existencia de un contrato de trabajo, el fallador debe contemplar las pruebas pertinentes para auscultar dentro de ellas, la presencia de los argumentos valederos que sirvan para abstenerse o no de imponer la sanción.

Y es que, si el juzgador condena al pago de la indemnización moratoria únicamente sobre la base de la señalada declaratoria de existencia de un contrato laboral o simplemente por el no pago de salarios o prestaciones sociales, sin más miramientos, está haciendo una aplicación automática de la sanción y no es ese el sentido de la misma. El juez debe realizar un estudio serio en torno a la conducta asumida por el deudor, esto es, en relación a los actos y comportamientos del empleador moroso que permitan descalificar o no su proceder. Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuándo un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis



particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro.

En el caso puesto a consideración del tribunal se concluye que la demandada no esgrimió ni demostró razones atendibles para haber desconocido los derechos de quien fue su trabajador. No tienen acogida en esta instancia los argumentos del recurrente en el sentido de que la COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. actuó bajo buena fe con el convencimiento absoluto de estar amparada por un contrato comercial con EMPOSER LTDA., pues, la relación laboral entre las partes era evidente al reunirse los tres elementos de la relación laboral (art. 23 CST), amén de que en la convención colectiva de trabajo estaba prohibido realizar las contrataciones ilegales que aquí se verificaron y que llevaron a la empresa a ser merecedora de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo (fl. 52 a 58). Es evidente, entonces, que ambas demandadas eran plenamente conscientes de que las contrataciones a través de EMPOSER LTDA. eran ilegales y solo tenían como finalidad hacer el esguince y defraudar al trabajador, por tal razón el tribunal confirmará la decisión adoptada por el juez de circuito, quien encontró procedente imponer la condena.

En lo que concierne a la tasación de la sanción, le asiste razón al apelante, toda vez que la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sostenido reiteradamente que, cuando la demanda se presenta después de transcurridos veinticuatro (24) meses desde la terminación de la relación laboral y el trabajador devengaba un salario superior al mínimo legal vigente, no corresponde imponer un día de salario por cada día de retardo, sino intereses a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, desde la ruptura del nexo contractual y hasta tanto se verifique el pago total de la obligación. Así, en sentencia SL 16280 de 2014 la Corporación, con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruíz, reiteró:

“Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.”



Es menester precisar, que si bien es cierto, del tenor literal del texto normativo podría colegirse que, a falta de presentación de la demanda oportunamente, correspondería al empleador comenzar a pagar los intereses indicados por el legislador, solo hasta el mes 25; aceptar dicha interpretación, conllevaría que se lesionara la especial garantía que ha de gozar la remuneración del trabajador y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, por mandato del artículo 53 superior.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral del Corte Suprema de Justicia, explicó:

“Frente a la redacción de la norma en comento, la cual no es muy afortunada, no queda otra que acudir a una interpretación sistemática dentro de todo el ordenamiento jurídico, para evitar arribar a la conclusión absurda de que, si el trabajador no ha iniciado reclamación por la vía ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, el empleador tenga licencia para no satisfacer los créditos por salarios y prestaciones sociales vencidos a la ruptura de la relación, como se podría entender en principio. Pues de aceptarse tal inteligencia de la norma que ocupa la atención de la Sala, implicaría desconocer la debida protección de los derechos adquiridos, al igual que la especial garantía que ha de gozar la remuneración del trabajador y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, por mandato del artículo 53 superior.

Lo acabado de decir fue lo que llevó a esta Sala, en virtud del principio de favorabilidad, a considerar, en el precitado precedente, Sentencia No. 36577 del 6 mayo de 2010, que, ante la no presentación de la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la culminación del vínculo laboral, el empleador ya no pagaría un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día del incumplimiento, deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad” (Subrayado fuera del texto)”⁶

⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 16280 de 2014. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruíz



Conforme a lo anterior, dado que en este caso el actor devengaba un salario superior al mínimo legal vigente (fl. 65 a 71) y presentó la demanda el 03 de julio de 2015 habiendo terminado la relación laboral el 19 de mayo de 2013, es decir, después de veinticuatro (24) meses, corresponde modificar la decisión atacada para fulminar condena por concepto de sanción moratoria solamente en el entendido de que la misma corresponde a los intereses moratorios liquidados a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, desde el día siguiente a la terminación del vínculo contractual y hasta cuando el pago total se verifique.

7. COSTAS

Atendiendo las resultas de los recursos y conforme a lo previsto en el artículo 365 del C.G.P., aplicable a los asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del C.P.T y S.S., se condenará en costas de segunda instancia a EMPOSER LTDA. a favor del demandante. No así a la demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., ante la prosperidad parcial de su recurso.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

8. RESUELVE

PRIMERO. – MODIFICAR el numeral PRIMERO del fallo apelado en el sentido de **DECLARAR** que entre LUIS EDUARDO PÉREZ NARANJO y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. se verificó un contrato de trabajo realidad de duración indefinida, iniciado el 17 de septiembre de 2007 y finalizado el 19 de mayo de 2013, por despido sin justa causa.

SEGUNDO. – CONFIRMAR los numerales SEGUNDO, TERCERO, QUINTO y SEXTO del fallo de primer grado.

TERCERO. - MODIFICAR el numeral CUARTO de la sentencia solo en lo referente a la sanción moratoria, en el entendido de que la condena corresponde a los intereses moratorios liquidados a la tasa máxima de créditos de libre asignación

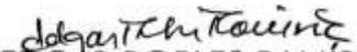


Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 41001310500120150074302

certificada por la Superintendencia Financiera, desde el 20 de mayo de 2013, hasta cuando el pago total se verifique. **CONFIRMAR** las restantes condenas impuestas en el aludido numeral.

CUARTO. - CONDENAR en costas de segunda instancia a EMPOSER LTDA. a favor del demandante. No así a la demandada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. ante la prosperidad parcial de su alzada.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ-DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila



Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 41001310500120150074302

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

Código de verificación:

d5536297423a220887c7bb905da927348e4e40367320ec76c82b41f823a36878

Documento generado en 19/01/2022 10:02:48 AM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**