

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, diecisiete (17) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	ARLEM ARROYO MARTÍNEZ
DEMANDADOS	<ul style="list-style-type: none">• COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A• EMPOSER S.A.S
RADICADO Nro.	19001-31-05-002-2017-00339-01
INSTANCIA	APELACIÓN SENTENCIA
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Se confirma la sentencia de primera instancia impugnada.

1.- ASUNTO A TRATAR:

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN** propuesto por los apoderados judiciales de la parte demandante y

las parte demandadas, contra la sentencia de primera instancia proferida el veintiocho (28) de agosto del año dos mil veinte (2020), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El demandante pretende: **i)** Se declare que entre él y la entidad COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. existió una relación laboral mediada por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 25 de septiembre de 2007, de forma ininterrumpida, hasta el 15 de febrero de 2017; **ii)** que le es aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. “SINTRAVALORES” y Thomas Prosegur S.A. hoy COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.; **iii)** que se encuentra amparado por el fuero circunstancial establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1995; **iv)** que el despido efectuado el 15 de febrero de 2017 fue sin justa causa y es inexistente; **v)** se condene a la entidad demandada a reintegrar al demandante a su antiguo puesto de trabajo o a otro puesto de igual o mejor categoría, así como a la de indemnización, salarios, prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir.

Como hechos que sustentan la demanda, sostiene, prestó sus servicios como trabajador a la sociedad actualmente denominada COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.; contratado mediante un tercero llamado EMPOSER LTDA., desde el 25 de septiembre de 2007 hasta el 15 de septiembre de 2016, para desempeñar funciones de escolta conductor. Que dichas compañías hacen parte de un mismo grupo llamado THOMAS GREG & SONS y que entre ellas está suscrito un contrato de suministro de personal de Emposer.

Aduce que, posteriormente fue contratado directamente por la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 15 de febrero de 2017.

Argumenta que fue la empresa PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. que lo capacitó, impuso horarios, dirigió y dio órdenes todo el tiempo que duró la relación laboral.

Que fue afiliado al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. – SINTRAVALORES, desde el 7 de febrero de 2017 y existe una convención colectiva vigente la cual se aplica a todos los trabajadores según lo establecido en las cláusulas 3 y 5.

Que el sindicato de la empresa SINTRAPROSEGUR presentó un pliego de peticiones ente la empresa y el Ministerio de la Protección Social, y este conflicto colectivo de trabajo persiste en la actualidad.

2.2. Respuesta de Prosegur de Colombia S.A.

La llamada a juicio contestó la presente demanda (folios 234 a 242), oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el actor; argumenta que el demandante laboró para Prosegur de Colombia S.A. desde el 16 de septiembre de 2016 hasta el 15 de febrero de 2017 mediante contrato a término fijo; asegura que EMPOSER y PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. no hacen parte de un mismo grupo empresarial, pero que entre estas últimas existió un contrato de prestación de servicios para el reforzamiento a la seguridad de los bienes fijos y móviles de PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

Aduce que el sindicato SINTRAVALORES es un sindicato minoritario, por lo que se suscribió una nueva convención

colectiva en 2015 y se implementó un capítulo especial para aquellos que se afiliaran con posterioridad al 15 de octubre de 2015 y toda vez que el demandante se afilió en febrero de 2017 le es aplicable este capítulo especial, donde estaba permitido la suscripción de contratos a termino fijo como lo señala el artículo 69 convencional.

Argumenta, al demandante se le notificó de la terminación del contrato el 28 de diciembre de 2016 y que el sindicato SINTRAPROSEGUR informó sobre la afiliación el 7 de febrero de 2017.

Propuso las excepciones de mérito que denominó: “*inaplicabilidad de la convención colectiva suscrita entre Prosegur de Colombia S.A. y el sindicato SINTRAVALORES*”, “*Inexistencia del fuero circunstancial*”, “*Inexistencia de la obligación de reintegrar al demandante porque su contrato fue terminado por vencimiento del plazo fijo pactado*”, “*Inexistencia de sindicato mayoritario en Prosegur de Colombia S.A.*”, “*buena fe de la sociedad demandada*”, “*prescripción*” y “*compensación*”.

2.3. Respuesta de Emposer Ltda.

La llamada a juicio contestó la presente demanda (folios 323 a 421), oponiéndose a las pretensiones incoadas en su contra por el actor y argumenta que entre Prosegur de Colombia y Emposer Ltda., se suscribió un contrato de colaboración empresarial mediante el cual prestó sus servicios de reforzamiento a la seguridad de bienes mediante escolta y vigilancia y aseguró que jamás ha suministrado personal para Prosegur de Colombia, pero que nunca envió personal a la empresa contratante.

Argumenta que el demandante reclamó en 2016 a Prosegur de Colombia, la presunta existencia de una relación laboral entre aquel y la demandada Emposer, y resolvió terminar de mutuo acuerdo el vinculo laboral que lo ataba con Emposer Ltda., y se

suscribió un acuerdo transaccional por el cual el actor se declaró a paz y salvo, por lo que aduce que hay cosa juzgada.

Aduce que existió un contrato a termino fijo con el demandante entre el 25 de septiembre de 2007 hasta el 15 de septiembre de 2016, que terminó por mutuo acuerdo y que durante ese tiempo como empleador impuso ordenes al actor y ejerció el poder subordinante.

Propuso las excepciones de mérito que denominó: “compensación”, “buena fe” y “prescripción”.

3. Decisión de Primera Instancia:

EL JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, CAUCA, se constituyó en AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO el veintisiete (27) de agosto de 2020, y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar sentencia en la cual, **i)** negó la tacha del testimonio del señor Duver Herney Velasco formulada por la apoderada judicial de la sociedad Prosegur de Colombia S.A.; **ii)** declaró que entre el señor Arlem Arroyo Martínez y la sociedad Compañía Transportadora de Valores Prosegur De Colombia S.A, existió una única relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos lo fueron entre el 25 de septiembre de 2007 y el 15 de febrero de 2017, fecha en que finaliza sin mediar una justa causa, en razón a lo expuesto en esta audiencia de juzgamiento; **iii)** declaró que la sociedad EMPOSER LTDA ,actualmente EMPOSER SAS, fungió como un simple intermediario en la contratación laboral del accionante y que en virtud de lo dispuesto en el art. 53 C.N. inaplica el acuerdo transaccional suscrito el 14 de agosto de 2016 entre el demandante y las demandas, por los motivos expuestos en esta audiencia de juzgamiento, negando en consecuencia la excepción de cosa juzgada; **iv)** declaró que con ocasión de la existencia de este único contrato de trabajo entre el señor Arlem Arroyo Martínez y la sociedad Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., son

aplicables las convenciones colectivas suscritas con la organización sindical SINTRAVALORES el 07 de diciembre de 2007 y 20 de octubre de 2015, respectivamente, en atención a lo dispuesto en la cláusula tercera de cada uno de estos acuerdos convencionales; **v)** negó la protección contenida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por las razones de orden jurídico y probatorio expuestos en esta audiencia de juzgamiento; **vi)** declaró no probadas las excepciones de prescripción y compensación; **vii)** condenó a la sociedad Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., al reconocimiento y pago en favor del demandante de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo a término fijo de conformidad con lo dispuesto en el art. 64 CST y 7 de la convención colectiva suscrita el 20 de octubre de 2015 con la organización sindical SINTRAVALORES. El valor de esta indemnización equivale a la suma de \$ 28.259.317 que deberá indexarse, en los términos ya referidos; **viii)** condenó en Costas a las accionadas.

El Juez de Instancia argumenta, en el proceso se evidencia la existencia de una única relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor ARLEM ARROYO MARTÍNEZ y la sociedad COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. cuyos extremos lo fueron entre el 25 de septiembre de 2007 y el 15 de febrero de 2017, siendo aplicable la convención colectiva suscrita entre la sociedad PROSEGUR DE COLOMBIA S.A y la organización sindical SINTRAVALORES el 07 de diciembre de 2007 hasta la suscripción de la convención colectiva suscrita el 20 de octubre de 2015 aplicable igualmente a todos los trabajadores de esa sociedad. En este caso la sociedad EMPOSER LTDA., hoy EMPOSER SAS como una simple intermediaria

Considera, en este caso: (i) no opera la garantía del fuero circunstancial por lo que no hay lugar a declarar la ineficacia del despido; (ii) no se configura la excepción de cosa juzgada por la inaplicabilidad del acuerdo de transacción suscrito, por ser contrario al artículo 51 de la CP y el artículo 13 del CST; (iii) que de la valoración conjunta de las pruebas, de conformidad con lo

dispuesto en el art. 61 CPTSS, evidencia que en la realidad, el demandante siempre prestó sus servicios personales y subordinados para la sociedad COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A entre el 25 de septiembre de 2007 y el 15 de febrero de 2017, labores que además de afines y conexas con su objeto social, eran similares a las desarrolladas por otros trabajadores vinculados a esa sociedad, y por tanto, el contrato de trabajo a término fijo suscrito con EMPOSER LITDA hoy EMPOSER SAS entre el 25 de septiembre de 2007 y 15 de septiembre de 2016 solo era una mera formalidad a efecto de simular el envío de personal a un tercero, sin que estuviese autorizada; (iv) que existe una sola relación laboral por contrato de trabajo a término indefinido con Prosegur, por aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 5 de la convención colectiva suscrita el 12 de diciembre de 2007, entre la sociedad PROSEGUR DE COLOMBIA S.A y la organización sindical SINRAVALORES, al encontrar probados los requisitos para su valoración probatoria.

Afirma que el actor no es beneficiario del fuero circunstancial, porque finalmente no hubo negociaciones del pliego de condiciones entre la empleadora y el sindicato Sintraprosegur y por tal razón, no resulta procedente declarar la ineficacia del despido, con el consecuente reintegro del trabajador.

Que al declararse el contrato de trabajo realidad a término indefinido, el contrato de trabajo a término fijo suscrito con PROSEGUR DE COLOMBIA no pudo finalizar por vencimiento del término por vencimiento del plazo pactado, y en uso de las facultades extra petita profiere la condena a la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del art. 64 CST y el art. 7 de la convención colectiva de trabajo suscrito en el año 2015 con la organización sindical SINRAVALORES norma que precisa que además de la indemnización de ley se reconocerá adicional tres meses de salario básico por cada año de servicios.

4. RECURSOS DE APELACIÓN:

4.1. Recurso de apelación parte demandante:

Se queja exclusivamente del punto sexto de la parte resolutive, que niega la protección del fuero circunstancial, al estimar que el Juez desconoce el artículo 54 de la CP y el artículo 1 del CST, toda vez que no hay prueba de la inexistencia del conflicto colectivo y estima que los testigos no pueden dar fe de tal situación, porque no son directivos a nivel nacional, sino de la subdirectiva de Popayán; sostiene, además, “... .. yo creo que el empleador también tiene ser llamado a establecer que pasó con el conflicto porque él también está en la posición que le confiere el Estado, simplemente decir que el conflicto esta decaído y no hacer nada, o no dar razón entera del conflicto cuando era también su obligación dentro de un conflicto colectivo darle razón al juez qué paso con el conflicto, tal vez como lo era la parte nuestra... ..”

A continuación, agrega que por razones de la pandemia, no hubo negociaciones y el Ministerio del trabajo no hizo su trabajo, pero tales eventos no pueden perjudicar a un miembro del sindicato.

4.2. Recurso de apelación parte demandada PROSEGUR:

Centra sus cuestionamientos, de una parte, en la omisión del Juez de Instancia de declarar probada la excepción de cosa juzgada, para en su lugar, inaplicar la transacción celebrada entre las partes procesales, sin pronunciarse sobre su validez, la cual no tiene discusión y se apoya en que Prosegur no está facultada para contratar directamente los servicios de vigilancia, que el demandante no realizó las mismas funciones de los trabajadores de Prosegur, que no hubo subordinación, que el actor es plenamente capaz para celebrar la transacción, no hubo vicios en el consentimiento.

Por otra parte, considera que el Juez de Instancia se equivoca al decidir que el actor es beneficiario de la convención colectiva firmada con Sintravalores, por la afiliación al sindicato luego de conocer del preaviso de la terminación del contrato de trabajo; el

sindicato es minoritario y no se puede extender la convención a terceros.

4.3. Recurso de apelación parte demandada EMPOSER:

Con similares argumentos del recurso de Prosegur, se opone a la declaración de ineficacia del acuerdo de transacción.

5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.

El apoderado judicial de Prosegur de Colombia, presentó sus alegatos, en los que expone, con los documentos allegados al proceso no se demuestra la configuración de los elementos propios de la relación laboral antes de la suscripción del contrato de trabajo, por lo que cobra mayor relevancia los documentos incorporados con los cuales se valida el momento exacto en el cual Prosegur de Colombia ejerció los actos en condición de empleadora.

En cuanto a la transacción realizada entre las partes, hace tránsito a cosa juzgada, en tanto, se está discutiendo en el presente proceso, el mismo tema que se resolvió de manera pacífica entre las partes, y que en ella se transaron todos los derechos inciertos y discutibles.

La apoderada judicial de Emposer S.A.S. presentó sus alegatos de conclusión, con los que pretende se le absuelva de las pretensiones de la demanda. Manifestó que el Juez de Instancia incurrió en error al considerar que la empresa EMPOSER LTDA fungió como una simple intermediaria, y la documental allegada al proceso demuestra que EMPOSER es una empresa de servicios temporales como se indica en la demanda, que no suministra personal a ninguna empresa con la cual ha suscrito convenios comerciales, ni mucho menos actúa como simple intermediaria.

Por otra parte, en cuanto al elemento de la subordinación, de los documentos incorporados quedo demostrado que la subordinación la ejerció EMPOSER Ltda., al entregar uniformes, pagar salario, entregar carnet y demás.

El apoderado judicial de la parte demandante, pese a estar debidamente notificado, guardo silencio.

6. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES:

COMPETENCIA: En virtud a que la providencia de primera instancia fue apelada por las partes intervinientes en el proceso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala del Tribunal es competente para desatar el recurso apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

7.- ASUNTOS POR RESOLVER:

De conformidad con los recursos de apelación, los problemas jurídicos planteados por esta Sala, son los siguientes:

1. ¿Existió contrato de trabajo realidad entre el señor Arlem Arroyo Martínez y Prosegur de Colombia entre el 25 de septiembre de 2007 hasta el 15 de febrero de 2017?
2. Como asunto asociado, se resolverá si ¿la empresa Emposer SAS actuó como simple intermediaria?
3. ¿El Juez de Primera Instancia incurrió en los desaciertos jurídicos alegados, al negar efectos jurídicos al acuerdo transaccional celebrado entre los sujetos procesales?
4. ¿El demandante no es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita por la organización sindical SINTRAVALORES y Prosegur S.A., el 20 de octubre de 2015, al afiliarse después de habersele comunicado la terminación del contrato de trabajo?
5. Para responder al recurso de apelación de la parte demandante, se estudiará si al momento de la terminación del contrato de trabajo ¿estaba amparado por la garantía de fuero circunstancial?

Por razón de su conexidad, la Sala aborda en conjunto los dos primeros problemas jurídicos.

8. SOBRE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO REALIDAD ENTRE EL SEÑOR ARLEM ARROYO MARTÍNEZ Y PROSEGUR DE COLOMBIA Y LA CONDICIÓN DE EMPOSER COMO SIMPLE INTERMEDIARIA:

Tesis de la Sala: Hay lugar a CONFIRMAR la declaratoria de la relación laboral demandada, por contrato de trabajo realidad, por estar debidamente probado que el trabajador prestó sus servicios personales bajo la subordinación de Prosegur; además de probarse que la empresa Emposer SAS, actuó como simple

intermediara en la relación de trabajo, pues se demostró que la empresa Prosegur fue quien realmente ejerció el poder subordinante que diferencia al contrato laboral, de otras categorías de contratos.

Las razones de derecho y de hecho que apoyan esta tesis, son:

8.1. Acudimos a los artículos 22 y 23 del CST, según los cuales, hay lugar a declarar la existencia del contrato de trabajo, cuando se cumplen los requisitos sustantivos de **(i)** prestación personal del servicio del trabajador a favor del empleador, **(ii)** bajo la continuada subordinación y dependencia y **(iii)** a cambio del pago de una remuneración o salario.

8.2. A través del artículo 24 del CST, el legislador regula la presunción legal de la existencia de una relación laboral, por contrato de trabajo, cuando aparece probado el elemento sustantivo de la prestación personal del servicio por el trabajador a favor del empleador.

Se trata de una presunción legal, que puede ser desvirtuada por el empleador, probando que la prestación del servicio se realizó con autonomía e independencia por parte del trabajador.

(Ver CSJ-SL, sentencias del 2 de junio de 2009, radicado 34759; del 26 de octubre de 2010, radicado 37995; del 8 de marzo de 2017, radicado 45344; y del 3 de mayo de 2017, SL6621-2017, radicado 49346).

También ha dicho La CSJ-SL que pese a estar consagrada la presunción del artículo 24 del CST, la parte demandante no está relevada de demostrar otras cargas probatorias, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros (Ver por ejemplo, CSJ-SL sentencia del 5 de agosto de 2009, radicación 36549)

8.3. Para resolver en debida forma el conflicto en estudio, se hace necesario recordar la doctrina obligatoria que ha sido desarrollada en punto al principio superior de la PRIMACÍA DE LA REALIDAD sobre las formas, por vía jurisprudencial pacífica del Tribunal de cierre, con ocasión de la interpretación del mencionado principio, previsto en el artículo 53 de la CP.

La CSJ-SL, en sentencia del 28 de abril de 2009, radicado 33849, presenta las pautas que debemos tener presentes los Jueces laborales, con miras a desentrañar la PRIMACÍA DE LA REALIDAD en cada caso:

“La verdad es, que no ha sido extraño para la jurisprudencia y la doctrina que en muchas ocasiones se pretende desconocer el contrato de trabajo, debiéndose acudir por el Juzgador al análisis de las situaciones objetivas presentadas durante la relación, averiguando por todas las circunstancias que rodearon la actividad desarrollada desde su iniciación, teniendo en cuenta la forma como se dio el acuerdo de voluntades, la naturaleza de la institución como tal, si el empleador o institución a través de sus directivos daba órdenes perentorias al operario y como las cumplía, el salario acordado, la forma de pago, cuáles derechos se reconocían, cuál horario se agotaba o debía cumplirse, la conducta asumida por las partes en la ejecución del contrato etc., para de allí deducir el contrato real, que según el principio de la primacía de la realidad, cuando hay discordia entre lo que se ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.”

8.4 En cuanto al tema de la tercerización laboral, la CSJ en sentencia SL467-2019, indicó:

“Desde luego que para la Corte la descentralización productiva y la tercerización, entendidas como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas. Sin embargo, la externalización no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su

contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades.

La externalización debe estar fundada en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial.

Cuando la descentralización no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de una estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, por tanto, se limitan a figurar como empleadores que sirven a la empresa principal, estaremos en presencia de una intermediación laboral ilegal”.

8.5. En cuanto a la figura jurídica declarada por la Juez de Instancia, a saber, la condición de la pasiva Emposer como simple intermediaria, se encuentra regulada en el artículo 35 del CST:

“ARTICULO 35. SIMPLE INTERMEDIARIO.

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 del {empleador}. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas”.

Sobre el alcance de esta normativa, la CSJ-SL, en sentencia SL4223-2020, sostiene:

“En lo concerniente debe decirse, que el artículo 35 del CST, prevé la solidaridad a cargo del intermediario del empleador, cuando no declara su condición, ni manifiesta el nombre de éste, caso en el cual, responde de las «obligaciones respectivas», es decir, de las prestaciones e indemnizaciones que eventualmente puedan nacer del contrato.

Ello no desdibuja las dos relaciones que se mantienen, esto es, entre el intermediario, quien aun cuando vincula personal, no lo hace para sí, no recibe un beneficio de los servicios que presta el trabajador que ha enganchado, no imparte órdenes ni instrucciones y, el tercero, denominado por la norma como «patrono», quien sí se beneficia de los servicios y ejerce activamente la subordinación, respecto del cual, sí se puede predicar un vínculo laboral”.

8.6. HECHOS PROBADOS:

8.6.1. Del estudio de los certificados de existencia y representación de las empresas demandadas, se desprende:

- Según el certificado de existencia y representación legal de Prosegur de Colombia, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, de fecha 25 de septiembre de 2017, visto a folio 2-7 del cuaderno de instancia, el objeto social es: La explotación del negocio de transporte de valores y actividades conexas en todas sus formas y en el numeral 8) la prestación del servicio de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores.
- Conforme al certificado de existencia y representación legal de Emposer Ltda., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, de fecha 07 de noviembre de 2017, visto a folio 8-11 del cuaderno de instancia, el objeto social es: La prestación remunerada de los servicios de vigilancia y seguridad privada con o sin armas, en las modalidades de vigilancia fija o móvil, y escolta de vehículos, personas o mercancías.

Al revisar los demás objetos sociales, no se estipula la facultad para contratar con otras empresas el suministro de personal en misión.

8.6.2. De los documentos acompañados por la parte demandante, para demostrar la relación laboral entre las partes, se resaltan:

8.6.2.1. Carnet de identificación como trabajador de Prosegur de Colombia, expedido a nombre del demandante, sin fecha de expedición (Folio 11)

8.6.2.2. Certificados de curso de actualización en escolta y conductor, realizado por el señor Arroyo Martínez y expedido por Prosegur de Colombia, de fecha 13 de diciembre de 2008, 08 de octubre de 2009, 22 de febrero de 2011, 04 de diciembre de 2013 y 20 de noviembre de 2016 (Folio 12 a 16)

8.6.2.3. Fotografías donde aparece el demandante con el uniforme de Prosegur de Colombia, según folios 17 a 19.

8.6.2.4. Documento denominado, registro de firmas de la empresa Prosegur de Colombia, en la que se visualiza al demandante con su imagen y firma, así como a otros compañeros de trabajo (Folio 25)

8.6.2.5. Certificado laboral expedido por la empresa Emposer Ltda., en el que indica, el demandante laboró para la mencionada empresa desde el 25 de septiembre de 2007 hasta el 15 de septiembre de 2016, en el cargo de escolta conductor (Folio 27)

Certificado laboral expedido por la empresa Prosegur de Colombia, el demandante laboró para la mencionada empresa desde el 16 de septiembre de 2016, hasta el 15 de febrero de 2017, en el cargo de conductor (Folio 28)

Se acompañó el contrato de trabajo a término fijo.

8.6.2.6. Está debidamente probado, la entidad demandada Prosegur de Colombia, antes Thomas Greg & Son, mediante contrato de prestación de servicios independientes de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego, contrató con Emposer S.A., 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 requiere a nivel nacional (Folio 39 a 41 del cuaderno de instancia)

8.6.2.7. Del examen en conjunto de las versiones recepcionadas en primera instancia, de los testigos Jairo Adolfo Gómez y Duber Herney Velasco, quienes actualmente son trabajadores de la empresa Prosegur de Colombia, dicen conocer al demandante porque laboraron juntos en la mencionada empresa, desde el año 2007 hasta el retiro del actor. Agregan que el cargo del demandante era escolta conductor y las funciones eran las mismas que cumplían ellos, tales como recibir y entregar dinero a los clientes de la compañía transportadora de valores o del cliente hacia la compañía, prestar seguridad a los compañeros, a la unidad blindada y a los bienes que les encomendaba la compañía. En relación a quienes daban las órdenes e instrucciones para realizar la labor, sostuvieron que eran los jefes de ruta, Jacob Marín y Élder Fabián Erazo quienes eran trabajadores de la compañía transportadora de valores Prosegur de Colombia, que nunca vieron a otras personas dándole ordenes e instrucciones al demandante. Agregan que cumplían el mismo horario de trabajo impuesto por Prosegur de Colombia. También, que los dos mismos jefes de ruta eran los encargados de entregarles los implementos de trabajo, chalecos de protección, armamentos, carnet de la empresa y las llaves de la unidad blindada, hoja de ruta para hacer la ruta del día y los valores encomendados a entregar.

En cuanto al pago del salario, los testigos manifiestan se los cancelaban en la compañía transportadora de valores Prosegur de Colombia.

CONCLUSIONES:

1. En punto a la existencia de la relación laboral, el demandante cumplió con su carga de probar la prestación personal del servicio, pues la entidad demandada compañía transportadora de valores Prosegur de Colombia, en su contestación de la demanda, acepta que, en desarrollo de los contratos de prestación de servicios suscrito con la empresa Emposer Ltda., el demandante prestó el servicio personal en las instalaciones de la empresa Prosegur de Colombia.

Este hecho también es corroborado con los testimonios de los señores Jairo Adolfo Gómez y Duber Herney Velasco, cuando manifestaron que el demandante prestaba sus servicios como conductor escolta en las instalaciones de la empresa, ubicadas en el Banco de la Republica de Popayán.

2. Siguiendo los precedentes jurisprudenciales sobre la interpretación del artículo 24 del CST, al aparecer probada la prestación personal del servicio del demandante, en favor de la demandada Prosegur de Colombia, surge la aplicación de la presunción legal del artículo 24 del CST, quedando relevado el demandante de probar el elemento sustantivo de la subordinación y dependencia, como elemento sustantivo de la relación laboral, por contrato de trabajo.

Pero, contrario a lo alegado por la parte apelante Prosegur y Emposer, la Sala obtiene certeza que la parte demandada compañía transportadora de valores Prosegur de Colombia, no pudo desvirtuar la presunción del artículo 24 del CST, porque hay prueba de que la subordinación a que estaba sujeto el actor para el cumplimiento de sus labores a favor de la contratante Prosegur de Colombia, no la ejercía la empresa contratista Emposer, por el contrario, la ejercía la empresa Prosegur de Colombia, tal cual aparece probado del estudio en conjunto de los medios de convicción documentales y testimoniales reseñados anteriormente.

Si bien aparece probado, la entidad demandada Prosegur de Colombia, mediante contrato de prestación de servicios, contrató a Emposer Ltda., para 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 requiere a nivel nacional, tal hecho no es suficiente para desvirtuar la presunción del citado artículo 24 del CST, toda vez que, con apoyo en las versiones testimoniales reseñadas, junto con algunas de las pruebas documentales resaltadas, existe total certeza del hecho de que el actor estuvo sujeto a la subordinación directa de Prosegur para el ejercicio de las labores de conducción y vigilancia, durante los extremos temporales, sin interrupciones.

Efectivamente, se aportaron documentos que prueban el hecho de que Prosegur realizó actividades de capacitación al demandante, sin estar obligada, según los certificados enunciados, lo que demuestra, el actor estaba aparentemente vinculado laboralmente con la empresa Emposer.

Por otra parte, con los testimonios recepcionados, con toda la credibilidad al provenir de testigos directos, por ser compañeros de trabajo del demandante durante los extremos temporales demandados, y narrar con conocimiento de causa los hechos que envolvían la ejecución de las labores por el actor, son claros en sostener que: (i) El actor ejecutaba las labores en las instalaciones y con los elementos de la empresa Prosegur de Colombia; (ii) que Prosegur imponía los horarios y determinaba las rutas y valores a proteger; (iii) que los señores Jacob Marín y Élber Fabián Erazo, trabajadores de compañía transportadora de valores Prosegur de Colombia, eran los jefes del demandante, quienes le daban las órdenes e instrucciones a seguir; (iv) además, expusieron con claridad que Prosegur entregaba los elementos de trabajo, tales como chalecos de protección, armamentos, carnet de la empresa y las llaves de la unidad blindada, hoja de ruta para hacer la ruta del día y los valores encomendados a entregar.

Conforme a estos hechos indiciarios probados, sin otros que los desvirtúen, se obtiene total certeza que la empresa Prosegur de Colombia, ejercía el poder de subordinación respecto al

demandante para el desarrollo de las labores de vigilancia y conducción que realizaba para su servicio.

Ninguna de las entidades demandadas, aportaron medios de convicción para probar hechos indicativos de que la contratista Emposer ejerció el poder subordinante sobre el trabajador demandante y se insiste, el sólo contrato de prestación de servicios celebrado entre las pasivas, junto con los contratos de trabajo de trabajo celebrados con el actor, no son prueba suficiente para admitir que el poder subordinante sobre el actor, lo ejerció la pasiva Emposer.

Ante esta realidad procesal, no se cumplen los requisitos legales para declarar probada la relación laboral por contrato de trabajo, entre el demandante y la pasiva Emposer Ltda.

3. En cambio, queda en evidencia que la pasiva Prosegur, mediante la celebración de contratos de prestación de servicios con otras empresas, desde el año 2000 disfrazó una forma de intermediación laboral a todas luces ilegal, toda vez que las contratistas no ejercieron la facultad subordinante sobre el actor, quedando las contratistas en la condición de simples intermediarias, acorde con el tenor literal del artículo 35 del CST y su alcance en los términos del precedente jurisprudencial del Tribunal de cierre sobre la configuración de la simple intermediación laboral atrás referidos.

Por lo expuesto, se avala la declaración de existencia de un contrato de trabajo realidad entre el demandante y la empresa Prosegur de Colombia, objeto de impugnación por las pasivas.

4. Por otra parte, no se comparte lo sostenido por la parte apelante Prosegur, cuando manifiesta que no puede contratar personal como vigilantes, y que por este motivo, contrató a Emposer para obtener los servicios de seguridad, en tanto, de conformidad con el certificado de existencia y representación de Prosegur de Colombia, se extrae claramente, en su numeral 8 del

objeto social, tiene por objeto social prestar los servicios de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores, teniendo la posibilidad legal de contratar laboralmente en forma directa a los trabajadores que requiere, para el desarrollo de su objeto social, como efectivamente aparece probado que lo viene haciendo, tal cual se infiere de las declaraciones de los testigos.

Además, no se comparte la similitud que pretende hacer valer el apelante, cuando sostiene que la contratación realizada por Prosegur se asimila a la realizada por una propiedad horizontal para obtener los servicios con una empresa de vigilancia, en tanto, en el objeto social de la propiedad horizontal no se encuentra la prestación de servicios de vigilancia fija o móvil, como si lo tiene la demandada.

En conclusión, el Juez de primera instancia no incurrió en las omisiones, ni en los desaciertos de valoración probatoria que se le imputan y, por lo tanto, se confirma la declaración del contrato de trabajo realidad, efectuada en la sentencia impugnada.

9. RESPUESTA AL TERCER CUESTIONAMIENTO SOBRE LA OMISIÓN DE LA DECLARACIÓN DEL ACUERDO DE TRANSACCIÓN SUSCRITO ENTRE LAS PARTES.

Tesis de la sala: Se debe confirmar la decisión del Juez de Instancia, al no aplicar o darle efectos jurídicos al acuerdo transaccional celebrado entre las partes, por cuanto tal transacción, así no esté viciada de nulidad, sí puede ser inaplicable por el Juez Laboral, cuando advierte está en contravía de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador. Esta tesis encuentra apoyo en las siguientes premisas:

9.1. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio de la *“irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*.

Sobre el origen y entendimiento de este principio, la Corte Constitucional, en la sentencia C-023 de 1994, expone:

“- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales:

“Cuando surge la pregunta de por qué son irrenunciables ciertos beneficios mínimos establecidos por las leyes laborales, la respuesta debe apuntar a la conexidad del trabajo con la dignidad de la persona humana y con el libre desarrollo de la personalidad. Ya se ha mencionado cómo el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que debe haber condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. No se trata de laborar de cualquier forma, sino de una manera adecuada a la dignidad del trabajador. Por ende, la cultura humana ha descubierto unas veces, y ha luchado por implantarlos, otras, beneficios que una vez adquiridos, se tornan en irrenunciables, porque de renunciar a ellos, se desconocería la dignidad humana, exigible siempre, y nunca renunciable, porque para renunciar jurídicamente a la dignidad humana, tendría que renunciarse al ser personal, hipótesis impensable en un orden social justo. El Estado Social de Derecho, que tiene como fin servir a la comunidad, no puede tolerar que el derecho al trabajo -que es de interés general-, se vea menguado por renunciaciones que el trabajador en estado de necesidad pueda verse forzado a hacer. Como, por ejemplo, aceptar un despido sin justa causa, ante la perspectiva de recibir con prontitud el dinero proveniente de una indemnización. De una u otra forma, implicaría renunciar a uno de los fines personales del hombre, que es, como se ha dicho, el de buscar su propia realización a través de un trabajo honrado y lícito, y cuando un fin es inalcanzable, de una u otra forma, todos los medios van perdiendo su razón de ser.”

9.2. Esta normativa superior, encuentra desarrollo en los artículos 13, 14 y 15 del CST, al disponer que los derechos y prerrogativas estipulados en sus disposiciones, contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y cualquier estipulación que afecte o desconozca esos mínimos no produce efecto alguno y, bajo el concepto de orden público, determina que los derechos y prerrogativas contenidos en esta codificación son irrenunciables, «salvo los casos expresamente exceptuados por la ley».

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL911-2016, afirma:

“... una interpretación armónica de los dos preceptos -arts. 13 y 14 del C.S.T.- permite afirmar que en nuestra legislación laboral existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de mecanismos tales como la transacción o la conciliación, instituciones que de cara al principio protectorio y los fines y valores constitucionales resultan igualmente legítimas para evitar conflictos en las relaciones sociales y facilitar el saneamiento de las controversias en el marco de una justicia consensual.”

9.3. De manera que, en el presente caso, cuando el trabajador ahora demandante decidió transar *“las eventuales diferencias en materia económica y legal que encuentren su causa en la relación laboral”*, con tal conducta, como lo estableció el Juez de Instancia, renunció a los derechos ciertos e indiscutibles que tenía a su favor, producto de la relación laboral que mantuvo con las pasivas, tanto en forma aparente por intermedio de Emposer, como legal por medio del contrato de trabajo celebrado con Prosegur y su afiliación sindical.

9.4. Con la debida consideración, la Sala no acoge el criterio de una de las apelantes en este asunto, al estimar equivocada la decisión del Juez de Instancia, por el hecho de que el demandante no atacó la validez de la transacción, por cuanto tal omisión de la parte actora no inhibe al Juez Laboral de pronunciarse de fondo para dejarla sin efectos jurídicos, al encontrar probado, como efectivamente lo está, el desconocimiento de derechos laborales ciertos e irrenunciables, objeto de protección en la sentencia impugnada.

10.- SOBRE LA CONDICIÓN DEL ACTOR, COMO BENEFICIARIO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAVALORES Y PROSEGUR DE COLOMBIA:

La tesis de la Sala: Se debe CONFIRMAR la decisión de primera instancia, por cuanto la convención colectiva de trabajo firmada por SINTRAVALORES y PROSEGUR DE COLOMBIA del año 2008-2009 se hace extensiva al demandante, en razón a que contiene cláusula expresa de su aplicación a todos los trabajadores de la empresa, incluido el actor, por la declaración de contrato de trabajo realidad que lo convierte en beneficiario de todos los derechos laborales que genera un contrato de trabajo, entre otros, ser beneficiario de las cláusulas convencionales.

En este punto se debe aclarar, de conformidad con las pretensiones de la demanda y con los hechos narrados, el actor pretende beneficiarse de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Sintravalores y Prosegur de Colombia.

Las razones que sustentan la decisión, son las siguientes:

10.1. De conformidad con el artículo 467 del CST se define la convención colectiva de trabajo: *“es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”*

10.2. Sobre los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, el legislador dispone:

ARTICULO 470. CAMPO DE APLICACIÓN. *<Artículo modificado por el artículo 37o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Las convenciones colectivas entre {empleadores} y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.*

ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. *<Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la

empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

ARTICULO 472. EXTENSION POR ACTO GUBERNAMENTAL.

1. Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.

10.3 Al fijar el alcance de las normativas anteriores, la CSJ-SL, en sentencia SL12603-2017 del 16 de agosto de 2017, indicó:

“Conviene recordar que los artículos 470, 471 y 472 del Código Sustantivo de Trabajo fijan el ámbito de aplicación de las convenciones colectivas de trabajo, en el sentido de que no solo se extienden a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales o a los no sindicalizados que laboran para empresas en las que existan sindicatos que agrupen más de las dos terceras partes del personal, sino que también los cobija cuando el empleador libre y voluntariamente contrae el compromiso de aplicar los beneficios convencionales a los empleados que no están incluidos en los supuestos señalados”.

10.4. Por otra parte, en la sentencia que aduce el apelante, SU-569 de 1996, la Corte Constitucional sostiene lo siguiente:

“En este orden de ideas, como se expresó en la aludida sentencia, se llega a la misma conclusión, con respecto a la coexistencia entre pactos y convenciones colectivas, en el sentido de que las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad. No obstante, se aclara que la anterior no se opone a que se establezcan

diferencias salariales, aplicando el principio a trabajo igual salario igual, que naturalmente tengan un fundamento razonable.”

10.5. Del estudio de la convención colectiva de trabajo, de la cual se pretenden beneficios para el actor, celebrada entre el sindicato SINTRAVALORES y PROSEGUR, con vigencia entre los años 2008-2009, en su artículo 3 establece que la presente convención colectiva “*se aplicara a todo el personal de Thomas Prosegur S.A. dentro del territorio nacional*”. (Folio 55 anexos, cuaderno primera instancia, del expediente digital)

Por su parte, en la CCT vista a folios 273 a 295 aportada con la contestación de la demanda, celebrada entre el sindicato SINTRAVALORES y PROSEGUR, en el año de 2015, en su cláusula 3, se dispone expresamente que se aplica a todos los trabajadores de la empresa que vienen laborando con empleadora Prosegur y los que se vinculen con posterioridad.

Cada una de las anteriores convenciones tienen su nota de depósito exigida por el artículo 469 del CST, al aparecer el sello del Ministerio en cada una de las hojas de la CCT.

10.6. Se aporta la prueba documental de que el demandante se afilió al sindicato Sintravalores, desde el 07 de febrero de 2017, según lo visto a folio 49 de los anexos de la demanda.

CONCLUSIONES:

1. Para esta Sala, el demandante es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre PROSEGUR DE COLOMBIA y SINTRAVALORES, como quiera que, de una parte, el demandante fue vinculado laboralmente por la empresa demandada Prosegur (En aplicación del principio de primacía de la realidad) desde septiembre de 2007, que lo convierte en beneficiario de las CCT reseñadas, con vigencias del 2008-2009 y 2015, toda vez que las partes estipularon en forma expresa que se hacen extensivas a todos los trabajadores de la empresa,

sindicalizados o no.

Por lo tanto, si bien el actor sólo se afilió al sindicato SINTRAVALORES días antes de la terminación efectiva del contrato de trabajo realidad declarado, en todo caso, es beneficiarios de los derechos convencionales pactados, entre otros, a la indemnización por el despido sin justa causa demandado.

En este punto, se debe confirmar la condena a la indemnización por despido sin justa causa, en razón, a que el contrato de trabajo que unió a las partes fue a término indefinido, por lo tanto, el contrato de trabajo del actor no pudo expirar por vencimiento del termino pactado, como lo pretende hacer ver el apelante.

De igual forma, se comparte la decisión del juez de instancia en aplicar el artículo 7° de la CCT, para liquidar la indemnización.

**11. SOBRE EL DERECHO DEL ACTOR, AL FUERO
CIRCUNSTANCIAL DEMANDADO, AL PRESENTARSE PLIEGO
DE PETICIONES POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
“SINTRAPROSEGUR” ANTE LA EMPLEADORA PROSEGUR:**

La Sala confirma la sentencia impugnada por el demandante, en este punto, por las siguientes razones:

11.1. El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contempla la garantía especial derivada del derecho a la negociación colectiva, en el sentido que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo.

11.2. Sobre la finalidad de esta figura de protección, la CSJ-SL en

sentencia SL3317-2019, expuso:

«Los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias»

A su vez, la misma CSJ-SL, en la sentencia SL4142-2019, sostiene que:

“Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas –artículo 433, numeral 2.º ibídem- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación”.

Y aplica al presente caso, la línea expuesta por la CSJ-SL, en la sentencia SL16788-2017:

“(…) no puede desconocerse que el derecho colectivo ha dotado a la organización sindical de herramientas con el propósito de forzar a los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, como es el caso de la queja que puede interponer el sindicato en ejercicio de sus funciones ante la autoridad administrativa del trabajo, con el fin de que se sancione al empleador en la forma dispuesta en numeral 2.º del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984.

En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

Lo contrario sería desconocer algunos de los objetivos de la negociación colectiva, como es que el conflicto colectivo de trabajo alcance su cabal desarrollo a través de un diálogo verdadero entre las partes involucradas, y una solución pacífica sin demoras injustificadas para mantener una convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo”.

11.4. HECHOS PROBADOS:

11.4.1. Según se desprende de lo visto a folio 87 del cuaderno de instancia, en la empresa Prosegur del Colombia, se creó la organización sindical denominada Sintraprosegur.

11.4.2. Según los folios 93 a 106, se prueba la presentación de un pliego de peticiones por parte de la organización sindical Sintraprosegur, ante la empleadora Prosegur, el 18 de julio de 2016.

11.4.3. Obra certificación expedida por el presidente de la organización sindical SINTRAPROSEGUR, en la que consta que el demandante se encuentra afiliado a esa organización sindical desde el 07 de febrero de 2017, es decir, con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones. (Folio 90)

11.4.4. De los testimonios allegados al proceso, los señores JAIRO ADELFO GÓMEZ AGUDELO y DUVER HERNEY VELASCO, manifestaron ser miembros de la organización sindical

SINTRAPROSEGUR, pero pese a ello, no pudieron dar cuenta de lo sucedido luego de que fuera presentado el pliego de peticiones.

CONCLUSIONES:

1. De conformidad con lo probado en el proceso, acertó el Juez de Instancia en negar la garantía de fuero circunstancia al actor, en tanto, si bien la organización sindical Prosegur a la cual se encontraba afiliado el actor, en el año 2016 presentó un pliego de peticiones, no se demostró en el proceso que el mencionado sindicato realizó las actuaciones tendientes a utilizar los mecanismos previstos en el ordenamiento laboral, para forzar a la empresa a entablar las negociaciones propuestas.

Bajo esta circunstancia probada, en la realidad, el conflicto colectivo entre la empresa Prosegur de Colombia y Sintraprosegur, no produjo los efectos jurídicos esperados a falta del inicio de las conversaciones entre las partes convocadas y en tal medida, no nació al mundo jurídico la garantía del fuero circunstancial demandado.

12. CONDENA EN COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA

De conformidad con el numeral 1° del artículo 365 del CGP, al resolverse desfavorablemente el recurso de apelación de todas las partes, no serán condenados en costas en esta instancia, al existir compensación de costas entre entre las partes.

13.- DECISIÓN

Por lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el veintisiete (27) de agosto de 2020, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** de la referencia, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS de segunda instancia, por las razones expuestas.

TERCERO: La presente sentencia queda notificada a las partes **POR ESTADO ELECTRÓNICO** e insértese copia de la providencia para conocimiento de los apoderados de las partes.

Los Magistrados,


LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS


CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
Con salvamento de voto

Firma digitalizada válida para
actos judiciales y administrativos

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Magistrado
Popayán-Cauca