



## **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

### **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, diecinueve de julio de dos mil veintidós**

#### **S18-144**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación  
Demandante: **MIGUEL ÁNGEL PALOMINO MEJÍA**  
Demandados: **AESS LTDA – ACADEMIA NACIONAL DE ENTRENAMIENTO EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**  
**EDISON JAVIER ARANGO HERNÁNDEZ**  
Radicado No.: 05001-31-05-017-2017-00776-01  
Tema: naturaleza del contrato.  
Decisión: **REVOCA y en su lugar ABSUELVE**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación formulado por ambas partes dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 21** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

#### **1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

##### **1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita el demandante que tras declararse que existió una única relación laboral, sin solución de continuidad, se condene a la sociedad demandada, y solidariamente al señor Edison Javier Arango Hernández, a reconocer y pagar los siguientes conceptos: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones compensadas en dinero; la indemnización del art. 64 del CST por despido injusto debidamente indexada; la sanción prevista en el art. 65 ibídem; la sanción establecida en el art. 99 de la Ley 50 de 1990; el pago del subsidio que dan las cajas de compensación familiar por dos hijos menores de edad con su respectiva sanción; \$900.000 a título

de indemnización por falta de dotación de calzado y vestido de labor; los perjuicios materiales y morales; la indexación de las condenas y las costas del proceso.

### **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que desde el 19 de junio de 2014 laboró para AESS LTDA en la sucursal de Medellín. A partir del 6 de septiembre de 2016, mediante un contrato escrito a término fijo de un año denominado *prestación de servicios*, vínculo que perduró hasta el 9 de marzo de 2017, cuando fue despedido sin que le adujeran motivos diferentes a inconformidades con la administración
- ✓ Que entre las actividades desempeñadas se encontraban las de dictar clases, evaluar estudiantes, participar en el desarrollo de eventos académicos, funciones que ejecutaba de lunes a sábado en los horarios asignados, percibiendo como salario la suma de \$35.000 por clase dictada, con un promedio de 12 al mes que asciende a \$442.000 mensuales.
- ✓ Que el objeto social de la empresa accionada es capacitar, entrenar y especializar a todas las personas que desempeñan cargos de seguridad.
- ✓ Que a la fecha le adeudan los haberes que deprecia, aunado a que no fue afiliado a seguridad social.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

El señor EDISON JAVIER ARANGO HERNÁNDEZ, como persona natural (accionista) y como representante legal de AESS LTDA, se pronunció aceptando la existencia de la prestación personal del servicio por parte del señor MIGUEL ÁNGEL PALOMINO MEJÍA durante los extremos referenciados, pero precisando que se trataba de un contrato de prestación de servicios a través del cual se desempeñó como uno de los varios instructores que tiene la academia, pero NO de lunes a sábado sino en bloque de dos horas los días que se programó clase, las cuales tenían un costo de \$16.000 por hora, percibiendo \$32.000, cancelados mensualmente de acuerdo al número de clases dictadas. Igualmente adujo que eran ciertos los hechos relacionados con la actividad desempeñada por el actor, así como el objeto social referido. Aclaró que la terminación del contrato obedeció a comportamientos indebidos del demandante y reiteradas quejas de las alumnas de la academia.

### **1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante sentencia proferida el 3 de julio de 2018, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, tras declarar la existencia del contrato de trabajo en los términos pretendidos, entre el 18 de junio de 2014 y el 9 de marzo de 2017, CONDENÓ a la sociedad AESS LTDA a reconocer y pagar al demandante los siguientes conceptos:

AÑO	CESANTÍAS	INTERESES	VACACIONES	PRIMA
2015	\$15.000	\$19	\$11.250	\$7.500
2016	\$294.167	\$5.589	\$146.774	\$294.167
2017	\$85.333	\$904	\$42.560	\$85.333

Finalmente ABSOLVIÓ tanto al señor EDISSON JAVIER ARANGO HERNÁNDEZ como a la sociedad AESS LTDA de las restantes pretensiones incoadas, última a la que condenó en costas fijando como agencias en derecho la suma de \$300.000 a favor del actor.

Dentro del término concedido por la ley, ambas partes interpusieron y sustentaron el recurso de apelación.

**2. ARGUMENTOS**  
**2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR**

Adujo que la existencia del vínculo laboral se desprendía de la acreditación de la prestación personal del servicio del actor como docente de hora cátedra, evento en el que se debía acudir a lo normado en el art. 106 de la Ley 30 de 1992, en armonía con los razonamientos de las sentencias C-006 de 1996 y C-517 de 1999, según la cual los docentes debían tener vínculo laboral, incluso estaban sometidos a un horario que precisamente era el momento en que debían presentarse, de ahí que por el simple hecho de dictar la clase por una hora cátedra no se podía hablar de la validez un contrato de prestación de servicios. Precisó que, aunque la norma admitía la vinculación a través de prestación de servicios, lo era en casos excepcionales y puntuales en los que el docente dictaba una clase puntual de una o dos horas en un período académico, lo que no se asemejaba a lo aquí acontecido. Agrega que no fue aleatoria la prestación de los servicios, incluso había meses en que ejecutaba actividades casi todos los días. Consideró que mediaba subordinación porque el actor se comprometió a cumplir con unas horas, al margen que mediara un acuerdo para su estipulación.

Delimitó los extremos con base en lo enunciado tanto en la certificación expedida por la sociedad demandada, como lo aceptado en la contestación, aclarando que para efecto de la cuantificación

de las prestaciones sociales y vacaciones, se circunscribiría a las planillas aportadas, para años posteriores, dado que no incluían ningún dato antes del año 2015, sin que fuera dable simplemente acoger el salario mínimo vigente para cada anualidad, presunción aplicable respecto de una persona que laboraba todos los días de una semana, y para el caso ello no sucedía, incluso había meses en los que el demandante NO dictaba ningún módulo, de ahí que al no contar con otros medios de prueba, no podía cuantificar una condena respecto del año 2014.

Radicó en cabeza de la sociedad demandada el pago de los haberes liquidados, dado que fue con ella con la que el actor suscribió el contrato, sin que fuera dable predicar la calidad de empleador al socio vinculado a la Litis.

Negó las sanciones reguladas en el art. 65 del CST y el art. 99 de la Ley 50 de 1990, advirtiendo que la buena o mala fe se analizaba de cara a cada caso en concreto y para este evento, aunque no le bastaba al empleador negar la naturaleza del vínculo, lo cierto era que existían elementos que impedían su concesión, como el hecho de que el propio demandante, conforme lo aceptado en el interrogatorio, acordaba cómo se realizarían las clases, en qué horarios, en qué momentos, reconociendo que si tenía clase con otra academia simplemente decía que no podía, aunado a que no realizaba evaluaciones, aspectos que podían haberle generado a la demandada una idea equivocada respecto de la naturaleza del contrato, habiendo sido suscrito uno de prestación de servicios sin intención de defraudar al verdadero trabajador.

En cuanto a la indemnización por despido señaló que en la carta a través de la cual se le informó la culminación de servicios le explicaron que ello se debía a inconformidades presentadas en las clases y con la administración, hecho aceptado por el actor, al margen de que hubiesen o no ocurrido en los términos narrados por los testigos respecto de las quejas de las estudiantes por actos indebidos, quejas que sí existieron y que a su juicio configuraban una justa causa.

De otro lado, absolvió a la demandada de la súplica tendiente a obtener el pago de perjuicios, o lo que en dinero le hubiese correspondido por dotación, así como los emolumentos a cargo de una Caja de Compensación Familiar, al no acreditarse la existencia de un perjuicio, o de unos hijos menores de edad.

## **2.2. RECURSO DE APELACIÓN**

### **2.2.1. PRESENTADO POR LA PARTE ACTORA**

Que como bien lo había destacado la juez, cuando no se encontraba el salario, se debía tomar el mínimo mensual vigente para cada anualidad, incluso si se había acreditado que lo percibido por el actor duplicaba y cuadruplicaba ese tope, sin sonrojo podía hacerse uso de tal presunción legal, toda vez que era carga de la demandada allegar los documentos que probaran los salarios, dado que a voces de los normado en el numeral del art. 167 del CGP, que estaban en manos de ellos, y el no hacerlo se equipara a una forma de restringir los derechos laborales del trabajador.

Considera que hubo contrato de trabajo, pero por razones distintas a las esbozadas por la juez, dado que es trabajador toda persona que desarrolle el objeto social, lo que aquí sucedió, pues es una empresa de capacitación que contrató a un docente, de ahí que su configuración NO lo es por los razonamientos de la Corte Constitucional, sino por la primacía del contrato realidad, es decir, una panadería no podía contratar a un panadero por prestación de servicios. Aunado a la presunción legal pues sui había una prestación personal del servicio, había subordinación.

De otro lado, aduce que no podía partirse de la buen fe de la sociedad por un arranque de honradez del actor al aceptar que trabajaba en otra parte para cuadrar los horarios, pues le era dable que existiese concurrencia de contratos, lo que no salvaba al empleador, que ni siquiera efectuaba los pagos a la seguridad social, el cual pretendía que su subordinado los extrajera de unos exiguos recursos que a veces ni alcanzaban al mínimo, bajo el aparente contrato de prestación de servicios suscrito en aras de ocultar la realidad y ahorrarse toda la plata, sin que fueran cándidos en derecho pues eran abogados los que atendían el negocio. En dichos términos solicita el reconocimiento de la sanción moratoria, tanto la del art. 65 como la del art. 99, sin que el monto de la condena lo impidiera, toda vez que lo determinante era la conducta de la parte en el proceso, quien había ocultado pruebas para poner en desventaja a su subalterno, allegando certificaciones que daban cuenta de los extremos, no así del salario, actitud que califica como páfida, aunado a que tampoco acreditaron su buena fe.

En cuanto a la indemnización por despido injusto, considera que es procedente, dado que se deben enrostrar al trabajador los motivos que generan la terminación del contrato, sin que se hubiese hecho relación a una situación específica, sino que dejó una vaguedad al omitirse el nombramiento de las causas específicas, razón por la cual el trabajador n se podía defender, de ahí que al no insertarse la verdadera razón en la carta, el despido se torna injusto.

Finalmente considera que debe extenderse la condena al co-demandado, dado que la acción se dirigió contra la sociedad limitada y su socio, sin que avizorara una razón para exonerarla de las condenas solidarias, debiéndose atender los postulados del principio de congruencia.

### 2.2.2. RECURSO DE APELACIÓN DE AESS LTDA

Que si bien AESS es una academia de formación, lo cierto es que NO es una institución de educación superior, últimas que forman personas para tener un título, lo que no ocurría en este caso, dado que simplemente dictaba cursos de máximo 3 semanas de duración, es decir, las personas no estudiaban durante un semestre, tampoco obtenían un título profesional,

Que en las sentencias referidas por la a quo, si bien se reconocían vínculos laborales ello lo era respecto de profesores por hora cátedra que prestaban un servicio público y que tenían algunos derechos cuando se satisfacía el requisito de subordinación, fuera de tiempo completo, medio tiempo u ocasionales. Empero, en el presente caso, insiste que conforme se demostró en el desarrollo de la audiencia, NO existía subordinación, la que no sólo se sujetaba a cumplir un horario determinado, sino además asistir a reuniones, evaluar, someterse a un reglamento interno, lo que no sucedía, pues al demandante ni siquiera les correspondía efectuar exámenes a los guardas que estaban en formación, tampoco se le hizo un llamado de atención. Recuerda que conforme lo indicado por el actor, cuando aquel NO podía asistir se hacía una coordinación de turnos.

Que en tal sentido no había lugar a las prestaciones reclamadas, que hoy reconocía el despacho.

Añade que NO hay una certeza del inicio de la relación, dado que el estipulado se basaba en una certificación que correspondía a un favor que hizo el entonces administrador de la academia al demandante, hecho reconocido por este último, constancia en la que se expresaba que aquel prestaba sus servicios hacía un año, pero sin precisar la fecha.

Finalmente expone, de un lado, que el contrato de prestación de servicios se debió a varias quejas, entre ellas la presentada por la alumna Diana Alejandra Castrillón, que reposa en el expediente, siendo esta una de las causas por las cuales se le terminó el servicio. Y de otro, que nunca ocultó pruebas pues entregó todas las que reposaban en su poder correspondientes a las planillas de los pagos y cuentas de cobro generadas por el demandante.

### 2.3. ALEGATOS

Únicamente se pronunció de manera oportuna la parte actora, NO así la sociedad demandada, lo que claramente se avizora en el Sistema de Gestión Judicial.

No tuvo ninguna duda la señora Juez de Primera Instancia, desde el mismo inicio de la fecha insertas en la demanda por ser palmaria esta relación laboral que fue desconocida por los demandados en perjuicio de mi poderdante que no ocultaron de ninguna manera es saber de la existencia de esta relación laboral, y que por ello fueron vencidos rotundamente la sentencia de primera instancia.

A enseñado en su sabiduría la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en casos similares a este cuando dijo:

**JURISPRUDENCIA**

*LA SIMPLE AFIRMACIÓN DEL EMPLEADOR DE TENER LA CREENCIA DE HABER CELEBRADO UNA FORMA DE VINCULACIÓN DIFERENTE A LA LABORAL, NO ES SUFICIENTE PARA EXONERARLO DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA "...Debe la Corte precisar como lo ha hecho en otras oportunidades, que la simple afirmación del empleador de tener la creencia de haber celebrado una forma de vinculación diferente a la laboral, no es suficiente para exonerarlo de la indemnización moratoria por el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, pues es obligación del Juez examinar en cada caso, el comportamiento patronal de cara a los elementos probatorios obrantes en el proceso, para determinar si tenía o no razones fundadas para abstenerse de reconocer prerrogativas laborales..'" (Destacados fuera del original). Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Expediente No. 40666 del 24 de abril de 2013. MP. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ.*

Es por lo anterior que contrario a las peticiones de la parte demandada si deben ser condenados estos demandados a pagar la sanción moratoria desde que se hizo exigible es decir desde la primera prima a que tenía derecho mi poderdante hasta el momento en que pagaron la condena con posterioridad a la sentencia y hasta la fecha del día de hoy pues se sabe de buena fe de que ellos no pagaron la para fiscalidad ya que a pesar de lo claro de la relación laboral se decían que están amparados por un contrato de prestación de servicios que nunca existió.

De igual manera la sanción del artículo 65 debe ser a que la parte demandada no pudo probar en el proceso el pago de los parafiscales y a este respecto también la Sala laboral ha dicho:

**JURISPRUDENCIA**

*LA FALTA DE ACREDITACIÓN DEL UNA CAUSA JUSTIFICATORIA PARA SUSTRAERSE DEL PAGO DE PARAFISCALES POR PARTE DEL EMPLEADOR LO HACE ACREEDOR A LA SANCION MORATORIA En ese orden, es evidente que el EMPLEADOR no acreditó el pago de los aportes por concepto de parafiscales, ni adujo argumento alguno atendible por el incumplimiento de tal obligación legal, que por la fuerza de convicción pudiera concluirse que su comportamiento se enmarca dentro del campo de la buena fe laboral. Así, tal conducta del EMPLEADOR lo hace acreedor a la sanción pertinente. Ahora, el Parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del C.S.T., no contempla el restablecimiento real y efectivo del contrato de trabajo, tan es así, que la norma consagra el pago posterior de las cotizaciones, dado que su finalidad no es otra que la de garantizar el pago oportuno de los aportes de seguridad social y parafiscales. En efecto, revisado el trámite que en el Congreso de la República tuvo el proyecto de la que sería la Ley 789 de 2002, se percibe que en la exposición de motivos se denominó el plan como aquel "POR EL CUAL SE DICTAN NORMAS PARA PROMOVER EMPLEABILIDAD Y DESARROLLAR LA PROTECCIÓN SOCIAL", mientras que en el capítulo llamado "justificación y desarrollo de los articulados" se precisa que como lo "postulan los artículo 23 al 30, tales condiciones especiales se han diseñado con el especial cuidado de no debilitar a las entidades administradoras de los recursos de SENA, ICBF y Cajas de Compensación, en la medida en que éste beneficio sólo se concederá a quienes mantengan en términos reales sus aportes a tales entidades. Igualmente, estamos solicitando facultades para cerrar la brecha de la evasión frente a todos los aportes parafiscales, en armonía con el*

*proceso de simplificación en el recaudo que queremos construir...”. En ese orden, el bien jurídico protegido es la viabilidad del sistema de seguridad social integral, teniendo especial cuidado en no debilitar al SENA, al ICBF y a las CAJAS DE COMPENSACIÓN y por ello se incluyó en el Parágrafo 1° del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, el estado de pago de las cotizaciones por parafiscalidad, por su significación social, lo que descarta que tal protección se encamine a la estabilidad en el empleo, por el contrario, lo consagrado por la norma 2 tiende a la coerción como mecanismo para la viabilidad del sistema, precisamente con lo que podría denominarse como “sanción al moroso”. ..... Por tanto, al armonizar la preceptiva en cuestión, al igual que lo hizo la jurisprudencia con el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, desde el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo, se condenará a la parte demandada a pagar al actor, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo en sufragar los aportes parafiscales de los tres últimos meses anteriores a la terminación del contrato con BERNAL BEJERANO, desde el 1° de abril de 2004 y hasta cuando CARACOL S.A. acredite el pago de tales aportes con posterioridad a esta decisión. Conforme al documento de folio 93, el salario diario era de \$27.522. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Radicación No. 35.303 del 14 de julio de 2009. MP. ISAURA VARGAS DIAZ.*

Tampoco han tenido los demandados buena fe por qué hasta ser vencidos en Sentencia de primera instancia, fueron rebeldes con la realidad que se les demostraba desde la presentación de la demanda, misma que terminó en sentencia completamente favorable a la parte demandante y por lo cual se debe condenar en justicia a todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

A este respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado:

*“..No resulta atendible la justificación esgrimida por la empleadora en el escrito de oposición para demostrar buena fe de su parte porque la sola circunstancia de considerar que lo pactado en el contrato de trabajo sobre exclusión salarial de cualquier beneficio, auxilio, recargo, prestación o bonificación extralegal permitía que lo pagado por comisiones fuera considerado como una prima de mera liberalidad, no puede servir de excusa para que se le exonere de la indemnización moratoria pretendida ya que, como se ha visto, no suministró mayores explicaciones que puedan dar lugar a pensar que ese convencimiento fue serio y razonado’. Así mismo, en sentencia del 28 de octubre de 1998, Radicación 10951, la Corte en relación con el mismo tema de estudio, dijo: ‘Y esto porque por más consensual que ostente un pacto de esa índole, ese solo hecho no sirve de pretexto para derivar a través de él una actitud de buena fe que permita eximir al empleador de la consiguiente indemnización monetaria, ante el pago deficitario de las prestaciones sociales del actor. En efecto, una cláusula contractual de esa naturaleza, que indudablemente resulta ineficaz por los claros términos del art., 127 del CST, no tiene la entidad suficiente para desvirtuar la mala fe de la empleadora en el deficiente pago de aquella acreencia laboral, ya que no se requiere de mayor esfuerzo para deducir que el pago de comisiones, no podía encajarse en el art., 128 el CST, para negarle su naturaleza jurídica de salario’. En consecuencia, le asiste razón al recurrente en cuanto a los desaciertos denunciados, pues los pactos sobre exclusiones salariales de cualquier beneficio, que por violar disposiciones legales se tornan ineficaces, no pueden servir de excusa por sí solos para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria, pretextando una firme creencia de su validez, pues admitir lo contrario, sería tanto como patrocinar estipulaciones contractuales que 3 riñan con el ordenamiento jurídico sin ninguna consecuencia”. • SENTENCIA SL309-2020 DE 05 DE FEBRERO DE 2020 • PONENTE: FORERO VARGAS, ERNESTO*

### **3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA**



Conforme los razonamientos plasmados en los recursos de alzada, varios son los puntos que le corresponde analizar a la Sala. Inicialmente, esclarecer la naturaleza del vínculo que unió a las partes, determinando los extremos temporales de esa relación.

Sólo en caso de declararse la existencia de un contrato de trabajo, se habrá de analizar lo siguiente:

- ✓ Cuál es la base salarial que debe aplicarse para efecto de liquidar las prestaciones sociales y vacaciones causadas durante toda la relación laboral.
- ✓ Si procede el reconocimiento de la indemnización regulada en el art. 64 del CST, examinando si en la misiva a través de la cual se dio por terminado el contrato, el empleador expuso los motivos de tal determinación.
- ✓ De otro lado, se establecerá si es procedente otorgar tanto la sanción moratoria de que trata el art. 65 del CST, como aquella regulada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, analizando lo atinente a la mala fe.
- ✓ Si es viable condenar solidariamente al señor EDISON JAVIER ARANGO HERNÁNDEZ.

#### **4. CONSIDERACIONES**

La parte actora pretende se declare la existencia de un contrato de trabajo por considerar que prestó un servicio como docente, de manera personal y bajo la permanente subordinación AES LIMITADA, cuyo objeto social, conforme se observa a folio 121 contentivo del Certificado de Existencia y Representación expedido por la Cámara de Comercio de Armenia, es capacitar, entrenar y especializar a todas las personas que desempeñan cargos de seguridad en las diferentes entidades autorizadas, realización de conferencias y seminarios en seguridad, capacitación y entrenamiento a personal de seguridad privada en el porte, operación y uso de armas cortas incluyendo prácticas de tiro en instalaciones de polígono. Añade que el vínculo estuvo regido por un contrato de trabajo pese a suscribir uno de prestación de servicios, percibiendo una remuneración por hora de clase dictada, aunado a que cumplía las funciones encomendadas en el horario que le era asignado.

Por su parte, el demandado niega la existencia de un vínculo laboral y asevera que el suscrito fue un verdadero contrato de prestación de servicios debido a que NO medió algún tipo de subordinación.

Bajo éste contexto, antes de adentrarnos en el análisis del asunto, es pertinente realizar las siguientes precisiones:

El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo regula lo atinente al contrato de trabajo y los elementos esenciales del mismo, en los siguientes términos:

**“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES**

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- 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 para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. 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.”

De la norma anterior se colige que existe un contrato de trabajo cuando se presentan los tres elementos referidos, como la prestación personal del servicio, subordinación y salario, cuyo elemento base es el segundo de los aludidos, que se refiere a la facultad subordinante y sancionatoria del empleador sobre el trabajador, representada en la imposición de reglamentos, órdenes, vigilancia, control de la actividad prestada en forma permanente, sin que se vea desnaturalizada su naturaleza en razón de la denominación que se le dé a la remuneración, la forma de ejercer la labor, el lugar o tiempo que se disponga para ello, o incluso el título que se le imponga al contrato.

Por su parte el artículo 24 ibídem establece:

**“ARTICULO 24. PRESUNCION.** Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”

Empero, quien alega su existencia debe probar al menos la prestación personal del servicio y la remuneración recibida, y de ese modo se encuentra en una situación de ventaja frente al presunto empleador, quien en todo caso tiene la posibilidad de desvirtuar tal presunción, demostrando que la relación no fue subordinada sino que, por el contrario, fue autónoma e independiente o que se rigió mediante un contrato de otra naturaleza jurídica.

En consonancia con lo anterior, sobre los elementos que se deben analizar para efectos de verificar la existencia de un vínculo laboral, nuestro órgano de cierre en providencia con radicación 36.549 expuso que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal este demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, señaló que no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, dado que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el art. 24 del CST.

Valga aclarar en este punto que si bien la normatividad ha consagrado una presunción legal de que toda prestación personal de un servicio está regida por un contrato de trabajo, ello no releva a quien alega su existencia de la obligación de acreditar que tal servicio se desarrolló no sólo de manera personal, sino además continuado, dependiente y remunerado; los extremos temporales y los parámetros bajo los cuales se desarrolló, pues la prosperidad de lo pretendido depende de ello. Se insiste entonces en la necesidad de acreditar las particularidades del contrato, pues se tornan indispensables al momento de efectuar una eventual liquidación.

Pues bien, cabe recordar que el operador jurídico debe apreciar las pruebas de acuerdo con las circunstancias de cada caso, aplicando las reglas de la sana crítica, en una clara expresión de la libre formación del convencimiento, tal y como lo señalan los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, y ello es importante saberlo pues de un análisis del acervo probatorio, la balanza en esta ocasión se inclina a favor del demandando. Veamos.

La a quo consideró apropiado resolver el problema jurídico atinente al esclarecimiento de la naturaleza del vínculo que unió a las partes, con apego a lo normado en el art. 106 de la Ley 30 de 1992, a través de la cual *se organiza el servicio público de educación superior*, cuyo tenor es:

**ARTÍCULO 106.** <Apartes tachados INEXEQUIBLES> Las instituciones privadas de Educación Superior podrán vincular profesores por horas cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad, ~~bien sea mediante contratos de trabajo o mediante contratos de servicios~~, según los períodos del calendario académico y su remuneración ~~en cuanto a honorarios se refiere~~, corresponderá a lo pactado por las partes; pero que en ningún caso podrá ser inferior al valor de cómputo hora resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos dividido por el número de horas laborables mes.

Igualmente acudió a sendos razonamientos plasmados en tanto en la sentencia C-517 de 1999, como la C-006 de 1996, que examinaron, en su orden, la constitucionalidad del artículo citado y el art. 73 de dicho compendio, última disposición según la cual los profesores de cátedra debían vincularse a través de un contrato de prestación de servicios, aspecto que declaró inexecutable dado

que, en síntesis, NO podían desconocerse derechos mínimos irrenunciables *establecido que la realidad de las condiciones de trabajo de los profesores ocasionales, era similar a la que presentan los profesores de carrera; ello implica que dicha realidad supere la intención que al parecer subyace en la formalidad que consagra la norma impugnada*. En dicha oportunidad la Corte Constitucional analizó las tres modalidades que permitían la vinculación de *docentes universitarios*, que desde diferentes perspectivas suplirán las distintas necesidades propias de una institución de *educación superior* (profesores empleados públicos, los de cátedra y los ocasionales), analizando sus semejanzas en cuanto a la realización de actividades inherentes a la naturaleza de la institución, obligaciones, así como requisitos y condiciones para su vinculación, categorías que sólo diferían en cuanto a la temporalidad, aspecto que NO justificaba la restricción de derechos como trabajador, por lo que las prestaciones sociales serían proporcionales en aras de NO contrariar el principio de igualdad ni atentar con los artículos 25 y 53 de la Carta. Y concluye indicando que:

“(..) ahora bien, esta misma interpretación cabe aplicarla a los profesores de cátedra a que se refiere el artículo 73 de la misma ley, pues ellos son servidores públicos que están vinculados a un servicio público y en consecuencia los respectivos actos administrativos determinarán las modalidades y efectos de su relación jurídica de acuerdo con la ley.

En efecto, como se ha sostenido anteriormente, **estos profesores de cátedra tienen también una relación laboral subordinada, por cuanto cumplen una prestación personal de servicio, igual a la que realizan los profesores de tiempo completo, de medio tiempo o los llamados ocasionales a que se refiere el artículo 74. Ellos devengan una remuneración por el trabajo desempeñado y están sujetos a una subordinación como se les exige a los otros, como horarios, reuniones, evaluaciones, etc., contemplados en el reglamento.**

Entonces frente a esta similar situación de hecho que identifica la misma relación de trabajo subordinado de estos servidores públicos, debe corresponderles el mismo tratamiento en cuanto a prestaciones sociales, que deben pagárseles proporcionalmente al trabajo desempeñado. Otro tratamiento desconocería el principio de igualdad y de justicia y sería evidentemente discriminatorio (...). (Resaltos propios)

Destáquese de lo expuesto como la guardiana de la Constitución reconoce los derechos que le puede asistir a un docente cuando media una relación subordinada, cuando aquel presta personalmente el servicio, cuando cumple horarios, cuando asiste a reuniones, cuando efectúa evaluaciones y se somete a un reglamento, intelección que igualmente se aprecia C-517 de 1999 en la cual se reiteró que las universidades estatales e incluso privadas NO podían vincular profesores hora cátedra mediante la modalidad del contrato civil de prestación de servicios, PERO advirtió que:

“(..) que la declaratoria de inexequibilidad de tales expresiones **no deslegitima la posibilidad de existencia y aplicación del contrato civil de prestación de servicios**, el cual, atendiendo a la naturaleza jurídica que lo identifica, puede ser utilizado por las instituciones privadas de educación superior para cubrir otras modalidades de la actividad académica que demanden un **servicio temporal y especializado**, y cuya ejecución **no suponga una relación de subordinación o dependencia por parte del contratista**. Ello ocurre, por ejemplo, en el caso de los conferencistas o panelistas, quienes, por virtud

de su experiencia, capacitación y formación profesional, pueden ser contratados para cumplir una labor educativa transitoria y específica, sujeta únicamente a las condiciones estipuladas en el respectivo contrato de servicio (...)" (Resaltos propios)

De este razonamiento emerge la idea de que si NO se satisfacen los postulados que gobiernan la existencia de un contrato de trabajo, pues no se avizora el cumplimiento de los elementos que lo integran, es viable que el docente se vincule a través de un contrato de prestación de servicios.

Ahora, discute el recurrente que las sentencias, así como la preceptiva que analizan, no le son aplicables, por cuanto es una sociedad limitada NO así una institución de educación superior.

Ciertamente, a voces de lo normado en el art. 16 de la Ley 30 de 1992, gozan de este carácter las instituciones técnicas profesionales, las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y las universidades, y aunque evidentemente resulta cuestionable que ESSS LTDA pueda o no encajar en algunas de estas modalidades, lo cierto es que esa discusión pierde relevancia si en uno u otro evento lo procedente es acudir al principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad, auscultando las circunstancias particulares del caso para efectos de determinar si las dinámicas en las que se desenvolvió el vínculo evidencian la existencia de un contrato de trabajo.

Y ahí es donde cobra relevancia los diversos medios de prueba allegados. Comencemos por el análisis de la prueba testimonial. La misma estuvo conformada por la declaración del señor LUIS FERNANDO CEBALLOZ MUÑOZ y la señora MAYRA CADAVID DÍAZ. En su condición de administrador de la academia y docente, respectivamente, narraron lo que a continuación se detallara, sin que ello implique una transcripción literal pero si recoge la esencia de sus dichos.

El primero aduce que:

Es pensionado de Policía, que ingresó a la academia en agosto de 2013, que allí conoció al actor quien se desempeñó como docente desde el 2014 o 2015, prestando el servicio por horas, que NO le hizo ningún contrato por desconocimiento, solamente le pagaba la hora a \$16.000, y como lo usual era dictar dos horas cancelaba \$32.000. Que a la semana lo llamaban una vez, algunas semanas no lo llamaban porque la academia apenas estaba empezando y el flujo de alumnos era muy poco. Que las clases se programaban con cada profesor, los cuales indicaban su disponibilidad, ello acontecía con el actor ya que también laboraba en otras academias (CACEB Y COLOMBIANA), que si este no podía y el curso era urgente, pues optaba por dar la clase. Que con cada profesor era igual, cuadraba con cada uno sometiéndose al horario de estos, por ejemplo llamaba y le decía que la clase era a las 8, podía responder que mejor a las 10 o que no podía, y ya se miraba si otro la daba, o se pasaba el curso de hora, que por lo regular se remplazaba, que los cursos son de dos semanas y tres días en Medellín, entonces si los muchachos ya estaban para muestra algunas planillas que posteriormente son incorporadas al plenario y sirvieron de fundamento para respaldar la condena. Que tras dos años llegó otro administrador, Jesús. Aclara que hay dos formatos de planilla, uno para el pago mensual y otro donde el instructor deja plasmado el tema abordado en la clase. Que legalmente les correspondía a los profesores asumir el pago de seguridad social, aunque esto realmente no era un asunto que verificaban al momento de pagar. Que durante los

dos años que estuvo nunca le llamó la atención al demandante, sólo conoció de un incidente con una alumna, el cual narra, evento en el que aconsejó que la clase de primeros auxilios fuese dictada por otro profesor en aras de evitar malos entendidos. Que todos los profesores están vinculados por hora cátedra por prestación de servicios, utilizan los mismos formatos, que actualmente se paga \$18.000 por hora pero en forma mensual, de acuerdo a la información de las cuentas de cobro que estos pasaban. Advierte que el demandante, al igual que los restantes docentes, **no tenía obligación de cumplir un horario, mucho menos de entrada, simplemente una secretaria programa a los profesores planeándolo con cada uno**. El testigo aclara que, en su condición de administrador, su contrato es de trabajo a término indefinido y entre sus funciones está el evaluar a los alumnos para saber si pasan el curso, son 50 preguntas, a veces lo delega en Yul que es el secretario académico, **los docentes NO evalúan**.

Sabe que el gerente de la academia es abogado. Que el pensum es el mismo a nivel nacional de acuerdo a la superintendencia, pero cada academia tiene la libertad de programar las clases porque sería imposible hacerlo desde Armenia que es la central, así que se encarga Medellín, que mientras estuvo en esta ciudad era el encargado de programar las clases y llamar al demandante al igual que con todos los docentes.

¿Quién determina el contenido temático para cada docente? Con el pensum saca un horario y programa clases de acuerdo a la hoja de vida de cada profesor, por ejemplo, primeros auxilios se da una sola clase de dos horas dentro de ese curso de dos semanas y tres días, y llamaba al actor a programarla, para entonces los cursos solo eran en la mañana y por eso lo llamaba tan poquitico. Intentaba darle siquiera una clasecita por semana, pero había ocasiones en que no resultaban.

Explica el origen de la certificación allegada. Lo indagan acerca del por qué si el accionante daba tan poquitas clases certificó un pago mensual de \$400.000 a lo que expone que el señor Palomino le pidió el favor de que le diera una certificación de ese tiempo y le dijo que si le colocaba un salario de \$100.000, \$150.000 o \$200.000 iba a ser muy poquito, y era como para un préstamo y le hizo el favor poniendo otra cantidad.

Tras ser escuchado, es interrogado el actor aceptando que se ponía de acuerdo para que sus clases no interfirieran con las que daba en otras academias, aclara que coordinaba para ser responsable. Que en ocasiones pudo manifestar que no podía en un horario porque ya estaba comprometido con otra academia. Que es cierto lo de la certificación, la suma de \$400.000 que allí aparece fue para hacerle un favor.

Por su parte la señora MAYRA CADAVID DÍAZ, docente en la academia, pero en área disímil a la del demandante, básicamente reitera lo expuesto por su antecesor. Esto dice:

Es abogada y labora como docente en la academia, para el momento de su declaración llevaba dos años y medio. Que ella suscribió un contrato de prestación de servicios, programa sus clases a través de Yul o Fernando quienes la llaman a preguntarle si tiene disponibilidad tal día, si lo tiene va. Entiende que es así con todos los profesores. Conoce al demandante porque fue docente de la academia y de entrada o salida se saludaban en la recepción.

Que la academia le dio unas áreas del conocimiento y le dijo en que temas enfocarse al dar clases a los jóvenes que ven el curso de vigilancia y seguridad privada. Es su caso es en derecho penal y el Código de Policía. Es en fática en indicar que **NO rinde informes** acerca de lo que dijo en cada clase, sólo llena planillas donde dice el tema que dio, que **NO evalúa alumnos**, que eso lo hace Fernando o Yul que son los administradores de la academia, que así es con todos, incluso ha visto cuando Yul evalúa a los estudiantes, no tiene que pasar preguntas, al contrario, en una ocasión las pidió para verificar de su área que temas debía dictar, para que los muchachos no fueran a decir que la profe nunca les habló de esto. **Tampoco interviene en la elaboración del examen. Tampoco se programan reuniones, solo tiene que dar clase, si no va a clase no pasa nada, avisa y ellos programan**. Que nunca ha tenido represalias por negarse a dar una clase o por llamar a avisar que no podía ir a la ya programada. Que incluso a veces ella pide los días exactos para que la programen dentro de ellos.

Que en el contrato no se estipula número de horas, desconoce el contrato de los demás pero se imagina que es igual, que es estándar. **No tiene conocimiento de que alguna vez se hubiese iniciado un proceso disciplinario contra un docente. No todas las semanas dicta clase, actualmente es tres veces al mes, a veces puede, otras no, o a veces su área no está dentro del pensum.** Desconoce el área del actor o su horario. **No tenían que ingresar alguna información, solo entra, da clase y sale, no hace ningún tipo de labor administrativa allá.**

No está obligada asistir a clase, ni acarrea alguna sanción administrativa o pecuniaria, solo avisa y ya. **No recibe órdenes, tampoco de los directivos de la academia.** No tiene que estar disponible para la academia. Es pensionada de la Policía y allí le descuentan lo de la seguridad social, no hace aportes adicionales.

Así las cosas, bajo los parámetros descritos, resulta forzado hablar de una subordinación, elemento determinante y que juega un papel trascendental a la hora de establecer si las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desenvolvió una relación, tienen una naturaleza laboral o eminentemente civil como sucede en este particular caso.

Desde luego que puede resultar absolutamente cuestionable que una academia que desarrolla su objeto social a través de docentes, solo tenga dos de planta, o por lo menos ello es lo que esgrime su representante legal, y el resto se vincule a través de otra modalidad, pero ese particular hecho, NO tiene la vocación de opacar la inexistencia de una subordinación.

Nótese que este docente, a quien se le paga por *hora cátedra*, tenía la autonomía de fijar en qué momento prestaría el servicio, claro está, previo acuerdo con la academia, toda vez que esta debía coordinar a los alumnos; podía negarse a dictar un curso sin ningún tipo de consecuencia negativa; NO estaba sujeto a esa facultad disciplinante de quien lo contrató; era libre de dictar el curso en la forma que a bien tuviera siempre y cuando abordara la temática del área de su conocimiento; NO rendía informes; NO evaluaba ni hacía algún tipo de seguimiento y/o acompañamiento a los alumnos; NO asistía a reuniones programadas por el contratante, tampoco se mencionó la existencia de capacitaciones; NO debía permanecer en las instalaciones de la academia, una vez dicta su curso simplemente se retiraba. Ni siquiera se menciona por parte de algún declarante que mediase algún tipo de orden o directriz proveniente del director o administrador de AESS.

Y ello es básicamente lo que acepta el señor MIGUEL ÁNGEL PALOMINO MEJÍA al absolver interrogatorio de parte. En este aspecto fue claro al mencionar que el *horario* era en el momento en que el director lo llamaba, a veces era dos horas, otras 4 por semana, en la mañana, a veces sábados y domingos, variaba de acuerdo a la programación de clase, firmaba control de asistencia y le daban un registro, ahí mismo le pagaba el director una vez terminaba de dar la clase. Que lo único que pedía era que le informaran oportunamente dado que por regla general aceptaba. *Por decir, algo, lo llamaba un día antes y le decían, mañana tiene control de acceso, y listo, se presentaba allá, siempre le programaban antes, nunca faltó, ni pidió permiso, incluso ni cuando*

*falleció su hermana*, pues era usual que estuviera disponible; que si faltaba no lo sancionaban, aunque nunca faltó, no era obligación ir pero si debía ser responsable. Dictaba la clase y se iba, no permanecía en la academia. Que el contrato sólo lo firmó cuando llegó el señor Jesús. Que firmaba una cuenta de cobro o recibo, ahí mismo le pagaban

También rindió interrogatorio el representante legal, señor EDISON JAVIER ARANGO HERNÁNDEZ, persona que además fue vinculada en su condición de socio. Aunque su versión NO tiene la vocación de acreditar un hecho, si se torna ilustrativa para entender el contexto de la situación. En lo que aquí interesa expresó que hubo dos momentos, el primero eran clases esporádicas, el segundo ya se firmó contrato y se expedían certificaciones. Que corroboraba que los docentes dieran clase por las planillas suscritas al entrar y salir de clase, además de las cuentas de cobro. Que el demandante podía irse y se remplazaba con otro docente, muchas veces sucedió. Que se remplazaba con dos docentes que tenía de planta o con otro docente, como se dicta por créditos no había ningún problema. No mediaban llamados de atención si el docente no asistía. Que la superintendencia establece unos contenidos programáticos y el docente, aunque es libre en la forma como dicta la clase, debe ceñirse a ese tema. Que los docentes están contratados por prestación de servicios excepto los de planta y el administrador. Que el accionante era sargento pensionado del ejército, como casi todos los docentes. Que los horarios eran relativos, dependía de la disponibilidad. Que anexaron las planillas que tenían, 2016 y 2017, que fue cuando el actor empezó constante a prestar servicios, antes iba pero esporádicamente, el cual dictaba clase de primeros auxilios y armamento, que es su especialidad, pero si acaso lo hacía dos veces por semana, es que en esa época apenas estaban empezando en Medellín, entonces los horarios no eran constantes, no habían grupos contantes como si los hay ahora, cada semana, en cambio en ese lapso habían semanas que no dictaban clase, a veces una semana sí, a veces pasaban tres semanas sin actividad.

De lo expuesto hasta este punto, NO se advierte controversias en cuanto a la forma en cómo el demandante ejecutaba la labor para la cual fue contratado, y si bien obra una presunción de que toda prestación personal del servicio se ejecuta en desarrollo de un contrato de trabajo, como presunción que es, admite prueba en contrario, y es precisamente lo que aconteció en este caso al no avizorarse la configuración de los elementos regulados en el art. 23 del CST, ahí que, en atención a los postulados de la primacía de la realidad sobre las formas, esta Magistratura no cuenta con opción diferente a la de revocar la decisión objeto del recurso de alzada.

Resulta ilustrativo el pensamiento que recientemente plasmó la Sala de Casación Laboral mediante sentencia SL3126 de 2021, al examinar un caso en el que precisamente se debatía la naturaleza



del vínculo sostenido entre una institución universitaria y una docente, remunerada por hora cátedra, vinculada a través de sendos contratos de prestación de servicios, evento en el que el contratante discutía que aquella podía escoger libremente las *tutorías* según su conveniencia y necesidad. En tal oportunidad se concluyó que realmente existió un contrato de trabajo, pues ello era lo que emergía de los elementos de prueba allegados. En dicha oportunidad la Corte Suprema de Justicia examinó los elementos que configuran el contrato de trabajo y su diferencia con los contratos civiles de prestación de servicios, cuya base diferenciadora era la subordinación del trabajador respecto del empleador, que definió *como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en «la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente»*. Y más adelante precisó que:

En ese sentido, la Corporación ha precisado que corresponde analizar las particularidades fácticas de cada caso a fin de establecer si están acreditados los elementos configurativos de la subordinación, y para ello es esencial el análisis de la naturaleza de la labor y el conjunto de circunstancias en que esta se desarrolla (CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 35201 y CSJ SL2885-2019).

Esto es sumamente relevante en el caso de los docentes de hora cátedra, pues la jurisprudencia de la Corte ha adocinado de forma pacífica y uniforme que «es de la esencia de la contratación de los servicios de enseñanza de docentes hora cátedra que su trabajo sea subordinado» (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 38182), esto sumado a estrictas pautas legales y jurisprudenciales que imperativamente determinan la vinculación de aquellos por contrato de trabajo, salvo casos excepcionales en los que ello puede darse a través de contratos civiles de prestación de servicios, aspecto sobre el cual se profundizará posteriormente.

Tras el estudio de las circunstancias particulares del caso, la Corte estimó que la labor realizada NO era transitoria o temporal, pues se ejecutaba periódicamente los fines de semana por la duración del periodo académico, que la accionante debía realizar un acompañamiento permanente al proceso de formación de los estudiantes en el marco de la especialización que cursaban, con quienes incluso debía mantener constante comunicación asertiva a través de las diferentes herramientas de comunicación. También debía asesorar, elaborar y entregar mediaciones pedagógicas (guías, talleres, materiales didácticos) y calificaciones, participaba en las reuniones semanales programadas por el contratante, tenía la obligación de desplazamiento a cualquier destino de Colombia, cumplía la programación mensual asignada, es decir, las horas de tutoría, acto exclusivo y discrecional del contratante. El horario no era negociable, bajo ninguna circunstancia, realmente la accionante ni siquiera tenía la posibilidad de concertarlo. Nuestro órgano de cierre concluyó que se desbordaron los límites propios de una contratación civil y autónoma. Fue así como determinó que la allí accionante:

acompañó los procesos de formación de los estudiantes que la universidad asignaba, de forma permanente mientras duraba el período académico y cumpliendo horarios de forma estricta y sin posibilidad de variarlos, así como órdenes de desplazamiento a lugares distintos a los de su residencia, también realizaba exámenes, los calificaba, atendía reuniones administrativas semanales a las que por vía contractual estaba obligado, todas estas, actividades propias de la actividad docente que suponen una relación subordinada o de dependencia.

En tal sentido, si contrastásemos los hallazgos del caso examinado por la Corte y el que hoy nos compete analizar, NO podría esta Magistratura arribar a la misma conclusión de la a quo, toda vez que, se insiste, el señor Miguel Ángel Palomino Mejía ejercía su actividad como docente con algún grado de autonomía, siendo viable que entre las partes hubiesen suscrito un contrato de prestación de servicios, el que precisamente generó el pago de unos honorarios que conforme la prueba documental allegada, fueron cancelados en forma oportuna.

En consecuencia, se revocará la decisión apelada y en su lugar se **ABSOLVERÁ** a la sociedad demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra. Las súplicas accesorias correrán la misma suerte que la principal.

Se condenará en costas en ambas instancias al accionante por haber salido vencido en juicio. En esta instancia se fijarán como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de cada uno de los co-demandados.

## 5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

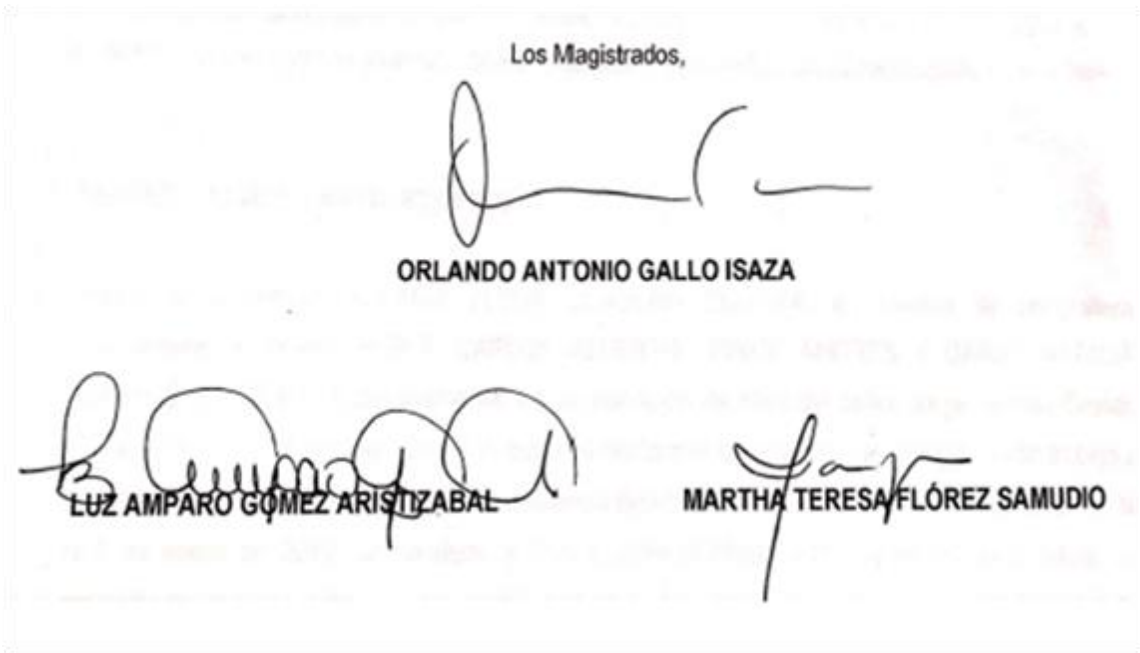
### DECIDE

**PRIMERO: REVOCA** la sentencia proferida el 3 de julio de 2018 por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín y en su lugar **ABSUELVE** a **AESS LTDA – ACADEMIA NACIONAL DE ENTRENAMIENTO EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA** y al señor **EDISON JAVIER ARANGO HERNÁNDEZ**, de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por el señor **MIGUEL ÁNGEL PALOMINO MEJÍA** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 5.944.267, de acuerdo a los razonamientos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** costas en ambas instancias a cargo del accionante. En esta instancia se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de cada uno de los co-demandados.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

(Firmas escaneadas)



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación
Demandante:	<b>MIGUEL ÁNGEL PALOMINO MEJÍA</b>
Demandados:	<b>AESS LTDA – ACADEMIA NACIONAL DE ENTRENAMIENTO EN VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EDISON JAVIER ARANGO HERNÁNDEZ</b>
Radicado No.:	05001-31-05-017-2017-00776-01
Tema:	naturaleza del contrato.
Decisión:	<b>REVOCA y en su lugar ABSUELVE</b>
Fecha de la sentencia:	<b>19/07/2022</b>

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 21/07/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario