REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ
SALA LABORAL

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador

Radicación No. 005-2020-00177-01

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE: **BETTY ALVARADO CACERES**
DEMANDADO: **CONSORCIO SERVICIOS INTEGRALES PARA LA MOVILIDAD**
ASUNTO: **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

El Tribunal Superior de Bogotá por conducto de la Sala Laboral, estudia el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 05º Laboral del Circuito de Bogotá el día 1 de septiembre de 2021, en atención a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Los apoderados de las partes no presentaron alegaciones por escrito, pese a lo ordenado en auto del 29 de noviembre de 2021, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

La señora BETTY ALVARADO CACERES, instauró demanda ordinaria laboral contra el consorcio SERVICIOS INTEGRALES PARA LA MOVILIDAD, conformado por las sociedades DATA TOOLS S.A, QUIPUX S.A., SITTY y CIA S.A.S y SUITCO S.A., debidamente sustentada como aparece de folios 3-23 con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos:

PRETENSIONES DECLARATIVAS:

1. **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, con el Consorcio SIM SISTEMA INTEGRADO PARA LA MOVILIDAD.
2. **DECLARAR** la responsabilidad solidaria entre el Consorcio y las compañías que lo conforman.
3. **DECLARAR** nulo e ilegal el despido laboral realizado por las demandadas, en la medida que tiene la calidad de prepensionada y se encuentra en un tratamiento de salud.

PRETENSIONES CONDENATORIAS

4. **CONDENAR** a la pasiva a reintegrarla al cargo que desempeñaba, sin solución de continuidad.
5. **CONDENAR** a las demandadas al pago de los salarios, primas de servicios, primas extralegales, cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones y demás prestaciones, dejadas de percibir desde el 22 de octubre de 2017
6. **CONDENAR** a las accionadas al pago de la sanción por no consignación de las cesantías y de la sanción por el pago de los intereses sobre las cesantías.
7. **CONDENAR** al pago de los aportes al sistema de seguridad social integral.
8. **CONDENAR** a las demandadas al pago de las sumas adeudadas debidamente indexadas
9. Costas procesales.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Contestó demanda la compañía DATOOLS S.A. (folio 314-329), oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, bajo el argumento que el consorcio celebró con la accionante un contrato a término fijo, el que finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado, que además la demandante no ostenta la calidad de prepensionada, ni cuenta con la una perdida de la capacidad laboral. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, buena fe, genérica, entre otras. En igual sentido se pronunciaron las sociedades QUIPUX S.A.S, SITT Y CIA S.A.S, SUITCO S.A. y el CONSORCIO SERVICIOS INTEGRALES PARA LA MOVILIDAD (folio 422-437, 530-545, 638-653, 746-760)

El Juzgado de origen mediante providencia del 12 de agosto de 2021, admitió el escrito de demanda, presentado por las sociedades DATA TOOLS S.A, QUIPUX SAS, SITTY CIA SAS y SUITCO S.A., integrantes del CONSORCIO SERVICIOS INTEGRALES PARA LA MOVILIDAD-SIM, y frente a esta última consideró: "*De otro lado, obra escrito de contestación del CONSORCIO SERVICIOS INTEGRALES PARA LA MOVILIDAD SIM, sin embargo, se recuerda que se*

encuentran demandadas y notificadas las sociedades DATA TOOLS S.A., QUIPUX SAS., SITTY CIA SAS. y SUITCO S.A. como integrantes del CONSORCIO, siendo innecesario el escrito de contestación por parte del consorcio. No obstante, en audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, se analizarán lo pertinente sobre las pruebas documentales aportadas por el consorcio." (folio 798),

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 05° LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, el 1 de septiembre de 2021, profirió sentencia en el siguiente sentido:

> *"**PRIMERO: DECLARAR** probada la excepción de inexistencia de la obligación.*
> ***SEGUNDO: ABSOLVER** a DATATOOLS S.A., QUIPUX S.A., SITT Y CIA S.A.S., y SUITCO S.A., de todas y cada una de las pretensiones elevadas por la señora BETTY ALVARADO CÁCERES.*
> ***TERCERO: SIN COSTAS**.*
> ***CUARTO:** en caso de que este fallo no fuera apelado, CONSÚLTESE en su totalidad a favor de la demandante."*

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En atención a que la sentencia fue adversa a los intereses del demandante, la Sala avocará su conocimiento en el grado jurisdiccional de consulta a favor de ésta, con fundamento en las siguientes.

CONSIDERACIONES

DE ORDEN FÁCTICO Y JURÍDICO:

La controversia del presente proceso se centra en determinar: **1.** Definir la modalidad del contrato de trabajo que suscribieron las partes. 2. Sí es procedente ordenar el **reintegro** de la señora BETTY ALVARADO CACERES al cargo que venía desempeñando, en el evento en que se acredite que para el momento de la terminación del vínculo laboral gozaba de estabilidad laboral reforzada. **2.** En caso afirmativo, si es procedente ordenar pagar a la demandante los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales. Avante

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

No es objeto de controversia en esta instancia que la demandante BETTY ALVARADO CACERES, suscribió con el consorcio SIM, un contrato de trabajo a término fijo con una duración de nueve meses y veintiséis días, el que inició el 04 de mayo de 2015, empero el mismo se prorrogó hasta el 22 de octubre de 2017. Así mismo esta probado que el 20 de septiembre de 2017, la demandante recibió una comunicación elaborada por el Gerente General de la compañía empleadora, en la que se enunciaba que el contrato laboral no sería prorrogado (folio 546-549 y 554)

Ahora, pese a lo descrito en el material probatorio reseñado y aun cuando la accionante en la demanda, más concretamente en el acápite de hechos, enuncia que, el contrato de trabajo lo fue a término fijo, el que estuvo vigente entre el 4 de mayo de 2015 al 22 de octubre de 2017: *"La demandada CONSORCIO SERVICIOS INTEGRALES PARA LA MOVILIDAD contrato los servicios de BETTY ALVARADO CACERES, por medio de un contrato de trabajo número 782 a término fijo."* (hecho tercero), no entiende esta Sala de Decisión, cual es el argumento para variar la modalidad del mismo y peticionar que se declare que lo fue a término indefinido, ya que ningún hecho fundamenta esta pretensión, a lo que se agrega que la parte actora en el interrogatorio absuelto ante el A-quo, acepto que el vinculo laboral lo fue a término fijo.

Adicionalmente, es bien sabido que el contrato de trabajo, se caracteriza por ser consensual, bilateral, conmutativo, de tracto sucesivo y oneroso, ello de conformidad con la definición enunciada en el artículo 22 del C.S.T, y los elementos para su configuración, establecidos en el artículo 23 del mismo precepto jurídico.

Luego, en atención a esas características el empleador goza de libertad para escoger la modalidad de vinculación que más le convenga de acuerdo a las particularidades que afronte, o que las dos partes, en cierto momento de la relación, decidan libre y voluntariamente, terminarla para empezar otro vinculo o para modificar el ya existente, empero ello no puede ir en contravía de los derechos mínimos de los trabajadores y preceptos jurídicos que regulan la materia.

Por otra parte, el artículo 1602 del Código Civil, establece que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o causales legales.

A lo que se agrega que la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL15610 de 2016, expuso:

"Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte…» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

Por tal razón, la vinculación de trabajadores través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibídem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015)."

Luego entonces, de lo anterior es viable concluir que, si bien el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales determinadas por el legislador, la cual no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades y, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.

En este orden de ideas, dado que las partes suscribieron un contrato a término fijo, el que se ciñó a los lineamientos legales -*escrito y no superior a tres años*-, no encuentra esta Sala de Decisión, razón alguna para modificarlo, precisando que las distintas prórrogas, no lo convierten en indefinido salvo por voluntad de las partes, así lo ha explicado la Sala de Casación Laboral en la sentencia n.°48879 de 2019, al precisar:

También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura…»

En consecuencia, probado esta que la demandante celebró un contrato de trabajo a termino fijo, el que inició el 04 de mayo de 2015, con una duración de nueve meses y veintiséis días, empero el mismo se prorrogó hasta el 22 de octubre de 2017.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-PREPENSIONADO

Así las cosas, tenemos que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el trabajador en determinadas circunstancias, poder continuar desempeñando sus funciones siempre que la causa que motivó la suscripción del contrato con el empleador se mantenga vigente y no existan razones que deriven en la inviabilidad de su continuación. Dichas circunstancias son las que a continuación se describen:

(i)Trabajadores sindicalizados o con fuero circunstancial (ii) trabajadores con discapacidad (iii) mujer embarazada y madre cabeza de familia y (iv) trabajadores *ad portas* de cumplir los requisitos exigidos por ley para pensionarse.

Ahora, este último grupo, tuvo su origen a partir de un desarrollo legal, esto es, el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, con ocasión del Programa de Renovación de la Administración Pública. Esta protección consistía, fundamentalmente, en que las personas que tenían la expectativa de cumplir con los requisitos establecidos en la ley –edad y semanas cotizadas– para pensionarse en el lapso de los tres años siguientes a la promulgación de la norma debían ser mantenidas, durante el mayor tiempo posible, en sus cargos.

Sin embargo, a pesar de que la protección legal nació para los trabajadores del sector público que se encontraban en la situación descrita, la Corte Constitucional ha estimado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada para los prepensionados puede aplicarse en otro tipo de contextos u escenarios, como serían aquellos en que se haya desvinculado a un servidor público por razones distintas a la prevista en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, o cuando lo propio haya sucedido con un trabajador vinculado a una entidad de orden privado.

Tenemos entonces, que la Corte Constitucional en la sentencia SU-003 de 2018, estableció:

> *“[…] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.*
>
> *Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener*

> *la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.*

Ahora, la Corte Constitucional, en la sentencia referenciada, ha precisado que la "prepensión" protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. Precisando a su vez, que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es la edad, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, razón por la que en dicha situación no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada:

> *"cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente."*

Luego, se concluye del precedente jurisprudencial citado, que la garantía mencionada, no implica mantener al trabajador en el empleo de manera indefinida, sino aplica en los casos en que sea necesario mantener la relación laboral, para que el trabajador pueda completar las semanas de cotización requeridas en el Régimen de Prima Media, por lo tanto, cualquier aplicación de la figura por fuera de este escenario fáctico, desborda y desnaturaliza la garantía en mención.

En este orden, al aplicar estos presupuestos al caso objeto de estudio, considera esta Sala de Decisión, que la demandante para la calenda en que se dio por concluido el contrato -22 *de octubre de 2017*-no gozaba de la estabilidad laboral reforzada, por las siguientes razones:

-Contaba con 54 años, al haber nacido el 7 de marzo de 1963, además había efectuado 1322,29 semanas de cotización, al Régimen de Prima Media administrado por COLPENSIONES (folio 27-43).

-En la audiencia en la que se recepcionó el interrogatorio de parte a la demandante, adujo tener la calidad de pensionada.

De lo anterior, se concluye que el derecho pensional en el caso del accionante, solo estaba a la espera del cumplimiento de la edad, por cuanto tal como ya se precisó, de la historia laboral que obra de folio 43, da cuenta que para mayo de 2018, contaba con 1322 semanas, por lo que el número de semanas a la luz de lo establecido en la Ley 797 de 2003, estaba debidamente cumplido por la actora para la fecha en que culminó la relación laboral, independiente de la edad, pues esta se puede cumplir con o sin vinculación laboral, tan es así que adquirió el beneficio pensional, con posterioridad.

En consecuencia, el demandante al no ostentar la calidad de pre pensionada para la época de finalización de la relación laboral, ya que cumplía con la totalidad de semanas cotizadas y exigidas en el RPM, no gozaba de la estabilidad laboral reforzada, por lo que se habrá de confirmar la sentencia de primera instancia, en este aspecto.

ESTABILIDAD LABORAL REFOZADA-FUERO DE SALUD

Cabe recordar que la H. Corte Constitucional en Sentencia C–531 del 10 de mayo de 2000, al pronunciarse sobre la exequibilidad del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispuso declararlo exequible, estableciendo que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato, por tanto al demandante es a quien le corresponde acreditar, en primer lugar su condición de persona limitada amparada por la ley 361 de 1997.

En cuanto a los requisitos exigidos para que un trabajador acceda a la protección contemplada en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Suprema de Justicia, en sentencias con radicación 36.115 de 2009, 414845 de 2010 y SL2298 de 2019, reiteró que para su aplicación se requería: **1**. Que el trabajador se encontrara en una de las siguientes hipótesis: **a). Con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%,** b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%, conforme a lo previsto en el artículo 7 del decreto 2463 de 2001; **2.** Que el empleador conociera de su estado de salud; y **3.** Que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo". Posición que acoge la Sala y que será aplicada para resolver el sub lite.

Parámetros que fueron reiterados en Sentencia SL 11411-2017 de Radicación No. 67595 del 2 de agosto de 2017, al indicar que la garantía de la estabilidad laboral reforzada, no cobija cualquier discapacidad, sino aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con un grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen, teniendo el juzgador la potestad de apreciar libremente la prueba y acoger aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad sobre la condición y el grado de limitación física, psíquica o sensorial de quien demanda la protección.

Así mismo, en sentencia SL2298-2019, Radicación n.° 62079 del 25 de julio de 2019, indicó que no era suficiente el padecer determinada patología para que se activara la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino que se requería acreditar por lo menos una con el carácter de moderada y que el empleador conociera de tal circunstancia.

Posición que acoge la Sala y que será aplicada como uno de los argumentos para resolver el presente caso, resaltando que queda en evidencia que la Ley 361 de 1997, se encarga fundamentalmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su invalidez está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo. Así mismo, que este beneficio opera en casos de despidos unilaterales y sin justa causa, y aún con justa causa, sin autorización del Ministerio de Trabajo.

La anterior situación que no desconoce lo dispuesto en la sentencia SU-049 de 2017 proferida por la H. Corte Constitucional, pues si bien existen fricciones sobre la hermenéutica dada al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por las altas corporaciones jurisdiccionales, la postura reiterada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, constituye *«doctrina legal probable»* que emana de su rol como órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria laboral. En tal sentido se ha pronunciado en sentencia, SL294-2019, Radicación n° 69158 del 5 de febrero de 2019, reiterando lo dispuesto en sentencia C-836 de 2001.

Así las cosas, al revisar el material probatorio se evidencia que se allego como única prueba la historia clínica de la actora, documento del cual no es posible determinar una pérdida de la capacidad laboral, en tanto solo describe las patologías y la atención asistencial prestada, sin que ninguna de ellas hubiese estado vigente para la calenda en que se dio por terminado el contrato de trabajo, ya que se trata de enfermedades diagnosticadas y tratadas entre los años 2007 a 2014, como tampoco se logra establecer que estas le generaba a la accionante

una imposibilidad en el ejercicio de su funciones (folio 82-91 y 193-201 del cuaderno 1)

Ahora las recomendaciones dadas por la EPS FAMISANAR, que obran a folio 336, no alcanzan abarcar los presupuestos en mención, toda vez que fueron expedidas el 10 de junio de 2016, es decir, no se tiene certeza si las mismas se prolongaron hasta el mes de octubre de 2017, fecha en que finalizó el vínculo laboral, y si la enfermedad allí enunciada -CEFALEA-causaba alguna perdida de la capacidad laboral para la data en mención, máxime cuando el representante legal de la sociedad DATA TOOLS S.A, expresó en su interrogatorio que, dichas recomendaciones habían vencido para la fecha de la culminación del contrato, en igual sentido se pronunciaron los representante legales de la compañía QUIPUX S.A. y SUITCO S.A., en tanto la testigo ROSA HELENA CACERES, si bien indica que la demandante estuvo hospitalizada y recibió terapias, no recuerda la fecha en que ello sucedió.

En este orden se concluye que no hay lugar a conceder la garantía de estabilidad en el empleo, por las condiciones de salud, al no probarse siquiera que para la época en que finalizó la relación laboral, la demandante tuviese alguna enfermedad que le generara alguna perdida de su capacidad laboral, ya que todas las patologías descritas en la historia laboral y recomendaciones, se diagnosticaron antes del tal sucedo, sin que se hubiese probado que las mismas se traten de aquellas que generan problemas de larga duración o prolongadas, por lo que al no evidenciarse ese nexo de causalidad entre el motivo de la desvinculación y la supuesta limitación que padece la trabajador, no tienen vocación de prosperidad las pretensiones encaminadas al reintegro.

Los argumentos expuestos, resultan suficientes para **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia.

COSTAS SEGUNDA INSTANCIA:

Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta

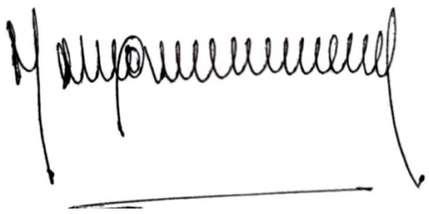
En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 1 de septiembre de 2021, por el Juzgado 5° Laboral del Circuito de Bogotá, según se expuso.

SEGUNDO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Ponente

MILLER ESQUIVEL GAITÁN

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ
SALA LABORAL

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador

Radicación No. 027-2018-00406-01

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE: **EDILBERTO GARZON PERDIGAN**
DEMANDADO: **MULTIEMPLEOS LTDA y CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA**
ASUNTO: **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

El Tribunal Superior de Bogotá por conducto de la Sala Laboral, estudia el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 27º Laboral del Circuito de Bogotá el día 23 de noviembre de 2021, en atención a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Los apoderados de las partes demandante y demandada -MULTIEMPLEOS LTDA.- presentaron alegaciones por escrito, según a lo ordenado en auto del 17 de enero de 2022, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

El señor **EDILBERTO GARZON PERDIGON**, instauró demanda ordinaria laboral contra la compañía **MULTIEMPLEOS LTDA. y CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA**., debidamente sustentada como aparece de folios 117-122 con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos:

PRETENSIONES DECLARATIVAS:

1. **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo a término “definido”, con las compañías accionadas.

PRETENSIONES CONDENATORIAS PRINCIPALES

2. **CONDENAR** a las entidades demandadas al pago de los salarios dejador de percibir entre el 1 de diciembre de 2013 y el 1 de febrero de 2014.
3. **CONDENAR** a las accionadas al pago de las cesantías y primas de servicios, causadas entre el 1 de noviembre de 2013 al 1 de febrero de 2014, junto con los intereses sobre las cesantías,
4. **CONDENAR** a la pasiva a pagar la indemnización moratoria, contemplada en el artículo 65 del C.S.T.
5. **CONDENAR** al pago de las vacaciones causadas desde el 1 de noviembre de 2013 al 1 de febrero de 2014, junto con la correspondiente indemnización.
6. **CONDENAR** a las demandadas al pago de las indemnizaciones legales ante la omisión en la afiliación a una Caja de Compensación Familiar y a una ARL.
7. **CONDENAR** al pago de las sumas adeudadas debidamente indexadas.
8. Costas Procesales.

El proceso de la referencia, fue inicialmente asignado al Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas, autoridad judicial que, mediante proveído del 18 de julio de 2018, ordenó la remisión de las diligencias a la oficina de reparto, para que fuera asignado a los Juzgados Laborales con categoría de circuito, al considerar que carecía de competencia para conocer de la controversia, por factor de la cuantía (folio 80).

La competencia fue asignada al Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de esta ciudad, que mediante providencia del 11 de septiembre de 2018, avocó el conocimiento (folio 113), y mediante auto dispuso del 6 de diciembre de 2018, dispuso dejar sin efecto todas las diligencias adelantadas por el Juzgado Décimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá (folio 114).

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Contestó demanda la compañía **MULTIEMPLEOS LTDA**. oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, bajo el argumento que suscribió con el actor diversos contratos de trabajo por obra o labor determinada, cuyas funciones desempeño en la empresa usuaria CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA, en calidad de trabajador en misión. Propuso las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido e inaplicabilidad de la indemnización moratoria. (folio 137-151)

Entre tanto el **CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA**, adujo oponerse a la prosperidad de las pretensiones, bajo el entendido que nunca celebro, ni suscribió un contrato de trabajo con el demandante. Propuso las excepciones de inexistencia del contrato de trabajo, inexistencia de las obligaciones y prescripción (folio 168-170)

El Juzgado de origen mediante providencia del 12 de diciembre de 2019, admitió los escritos de contestación presentados por las sociedades llamadas a juicio.

Así mismo por proveído dictado en la audiencia celebrada el 22 de octubre de 2021, el Juzgado ante el fallecimiento del demandante declaró la sucesión procesal con los señores EDITH JOHANNA GARZÓN JARA y DIEGO ALEJANDRO GARZÓN JARA. (cuaderno 22)

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 27° LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, el 23 de noviembre de 2021, profirió sentencia en el siguiente sentido:

> ***PRIMERO: DECLARAR*** *que entre el señor EDILBERTO GARZÓN PERDIGON como trabajador y MULTIEMPLEOS S.A. como empleador existió los siguientes contratos por obra o labor contratada:*
> *- 1 de febrero de 2009 al 30 de enero de 2010.*
> *- 1 de febrero de 2010 al 30 de enero de 2011.*
> *- 1 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2012.*
> *- 1 de febrero de 2012 al 30 de enero de 2013.*
> *- 1 de febrero de 2013 al 30 de noviembre de 2013.*
>
> ***SEGUNDO: NEGAR*** *las DEMÁS pretensiones de la demanda a las demandadas, y se ABSUELVE de las demás pretensiones a MULTIEMPLEOS y al CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA P.H. conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.*
>
> ***TERCERO: DECLARAR PROBADAS*** *la excepción de INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO formulada por el CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA, y DECLARAR PROBADA las demás excepciones formuladas por las demandadas, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.*

SEXTO: CONDENAR *a la demandada CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA en la suma de $500.000 como agencias en derecho a favor del demandante, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia."*

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En atención a que la sentencia fue adversa a los intereses del demandante, la Sala avocará su conocimiento en el grado jurisdiccional de consulta a favor de ésta, con fundamento en las siguientes.

CONSIDERACIONES

DE ORDEN FÁCTICO Y JURÍDICO:

La controversia del presente proceso se centra en determinar: **1.** Definir el verdadero empleador de la relación laboral que existió con el demandante y si dicho contrato de trabajo lo fue a término "definido". 2. Sí hay lugar al pago de las prestaciones sociales y vacaciones generadas entre el 1 diciembre de 2013 y 1 febrero de 2014. 3. Si procede el pago de indemnizaciones ante la falta de afiliación a una ARL y Caja de Compensación Familiar. 4. Si se puede o no emitir condena por la indemnización de que trata el articulo 65 del C.S.T

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

No es objeto de controversia en esta instancia que el demandante fue contratado por la compañía MULTIEMPLEOS LTDA, para prestar sus servicios como trabajador en misión en el CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA, mediante diversos contratos de trabajo por obra o labor determinada, así:

- 1 de febrero de 2009 al 30 de enero de 2010.
- 1 de febrero de 2010 al 30 de enero de 2011.
- 1 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2012.
- 1 de febrero de 2012 al 30 de enero de 2013.
- 1 de febrero de 2013 al 30 de noviembre de 2013.

Lo anterior se logra determinar del documento que obra a folio 17 y de la constancia que obra a folio 18 del plenario.

Luego de lo anterior es claro concluir en un principio que el empleador lo fue la sociedad MULTIEMPLEOS, que la empresa usuaria lo fue el CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA y que el demandante prestó sus servicios en esta última

como trabajador en misión, empero aun cuando la demanda y los hechos en que se sustentan las pretensiones no son muy clara, ya que se indica que se declare la existencia de un contrato de trabajo con las accionadas, entiende esta Sala de Decisión una vez analizado el libelo inicial, que el problema radica en determinar quién fue el verdadero empleador del señor EDILBERTO GARZON PERDIGÓN.

Así las cosas, tenemos que, del certificado de existencia y representación legal, así como de la oferta mercantil que obra a folio 42, se logra establecer que la compañía MULTIEMPLEOS LTDA, es una empresa de servicios temporales: "*LA SOCIEDAD TENDRA COMO OBJETO SOCIAL UNICO CONFORME A LA LEGISLACION VIGENTE, LA PRESTACION DE SERVICIOS A TERCROS BENEFICIARIOS PARA COLABORAR TEMPROALMENTE EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESA USUARIAS (folio 64).*

Luego entonces tenemos, que el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en cuanto establece que los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas: i) Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias. ii) Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad y iii) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Por su parte la Sala de Casación Laboral en la sentencia con radicación N°39669 de 2014 preciso que cuando las empresas de servicios temporales utilicen su fachada para ocultar vinculaciones laborales y defraudar a los trabajadores respecto de quiénes son sus reales o verdaderos empleadores, en realidad no ostentan dicha calidad, sino se convierten en simples intermediarias mientras que las empresas usuarias se convierten en la verdadera y directa empleadora "*precisando ello sí, que tales consideraciones no se activan de manera automática bajo la simple argumentación de una secuencia contractual".*

Adicionalmente nuestro máximo órgano de cierre, en la sentencia SL 3933 de 2019, enuncio que es viable considerar a la empresa usuaria que tiene trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales, como verdadera empleadora cuando: i) La empresa de servicio temporal no está autorizada para prestar ese servicio, ii) La vinculación excede de un año, iii) Se vincula personal en misión para desempeñar funciones que no son ocasionales, es decir se hace para cumplir necesidades o funciones permanentes de la usuaria, iv) Se vincula personal para remplazar el de la usuaria o para atender incrementos

en la producción y v) Ha utilizado los servicios prestados por los trabajadores en misión para desempeñar funciones ajenas a los deberes propios del contrato de trabajo celebrado entre el empleado y la empresa de servicio temporal.

Realizadas las anteriores precisiones y al descender al caso que ocupa la atención de la Sala, se verifica de las pruebas documentales que el demandante suscribió cinco contratos de trabajo por obra a labor determinada con la compañía MULTIEMPLEOS LTDA, en las fechas ya reseñadas, tiempo durante los cuales según la declaración rendida por la representante legal del conjunto residencial, el demandante ejecutó las labores de vigilancia y seguridad privada, en la medida que entre el año 2009 y 2013, dicha actividad fue prestada por personal enviado por MULTIEMPLEOS.

Igualmente expresó la representante que las funciones que desarrollaba el actor, consistieron: "*Tengo entendido que el hacia el servicio de vigilar ahí el conjunto, de repartir la correspondencia, no tengo entendido muy bien si el hacia otras laborales como de servicios generales, eso si no lo tengo muy claro."*

Entre tanto el testigo **JORGE ABEL**, aseguró en su declaración que fue compañero de trabajo del accionante, durante el tiempo que prestaron servicio en el Conjunto Residencial la Toga, que fueron contratados por MULTIEMPLEOS, pero que la labor la ejecutaron en la propiedad horizontal, que el cargo encomendado fue la de conserje, consistente en la vigilancia del edificio, rondas dentro del mismo "*todos hacíamos rondas porque era nuestra obligación,* ingreso de personas y visitantes y recibo de correspondencia; que para el año 2009 al 2013, fueron los únicos que prestaron el servicio de vigilancia, ya que no existía empresa o personal que atendiera esa actividad. En igual sentido se pronunció el señor **CARLOS JULIO FORERO**, quien también fue compañero de trabajo del actor bajo la misma modalidad, que las funciones desarrolladas, consistían: "*nos tocaba estar pendiente de la portería, de ambas porterías y del personal que ingresaba y hacer rondas dentro del conjunto, un vigilante"*

En este orden, tenemos entonces, que en el presente asunto no se trató de prorrogas del contrato, sino de una secuencia contratactual, por lo que no podemos derivar la situación del actor, en haber excedido un año, ya que el contrato de trabajo al caracterizarse como bilateral, las partes de común acuerdo pueden iniciar y finalizar cada uno, para dar paso a los siguientes, sin que ello implique prórrogas del mismo, como ocurrió en este caso. Sin embargo, dicha secuencia en principio conllevaría a pensar que se trata de necesidades o funciones permanentes de la usuaria, de no ser porque dado que quedo probado que, las actividades desarrolladas por el actor, lo fueron en la realidad de

vigilancia, esta acción no pude ser prestada o contratada directamente por el Conjunto residencial.

Lo anterior por cuanto el Decreto – Ley 356 de 1994 -Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada-, definió este servicio así:

> ***ARTÍCULO 2o. SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.*** *Para efectos del presente decreto, entiéndase por servicios de vigilancia y seguridad privada, las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas naturales o jurídicas, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la fabricación, instalación, comercialización y utilización de equipos para vigilancia y seguridad privada, blindajes y transportes con este mismo fin.*

A su turno, el artículo 3° de la precitada normatividad advierte de forma taxativa que los servicios de vigilancia y seguridad privada sólo podrán ser prestados mediante la obtención de licencia expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada; entre tanto la Resolución 2946 de 2010 determina que las personas naturales y jurídicas que contraten servicios de vigilancia y seguridad privada con empresas que no tengan licencia de funcionamiento serán sancionadas, con una multa que oscila entre 20 y 40 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ahora, la Circular Externa 01 del 20 de enero de 2010, expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, previó que los conserjes son las personas que desarrollan actividades de mantenimiento en un lugar, entre tanto en la Circular 01 de 2011, la mencionada entidad, enunció: "*Las personas que requieren os servicios de seguridad privada deben tener presente en ningún caso se podrá contratar servicios de vigilancia y seguridad privada a través de los servicios de conserjería, portería o cuidadores, toda vez que no es legalmente permitido el hecho que personas naturales o jurídicas que no cuenten con la respectiva licencia de funcionamiento expedida por esta Superintendencia preste servicio de vigilancia y seguridad privada, so pena de incurrir en las sanciones y/o multas."*

Entonces, dado que el demandante en ningún momento desarrolló actividades de mantenimiento del conjunto residencial, tan es así que la representante legal aseguró que las funciones fueron de vigilancia, ya que no estaba segura si realizó laborales de servicio general, "n*o tengo entendido muy bien si el hacia otras*

laborales como de servicios generales, eso si no lo tengo muy claro." Ademas nótese, como ninguna empresa de vigilancia estaba presente en la propiedad horizontal, durante el tiempo que el demandante presto laborales, lo que permite concluir, sin equivocación, junto con las restantes pruebas, que la actividad de vigilancia le fue encomendada.

En consecuencia, dado que el servicio de vigilancia no puede ser contratado directamente por la propiedad Horizontal, sino debe ser mediante una empresa autorizada, situación esta ultima que no aconteció en el caso examinado, ya que el mismo representante del MULTIEMPLEOS, adujo en su interrogatorio que no estaban certificados para prestar esa labor, ello no impide al Juez Laboral, pronunciarse sobre la presunta existencia del contrato de trabajo entre el trabajador y el conjunto residencial, en consideración a las garantías mínimas irrenunciables del trabajador, en consonancia con el principio de la primacía de la realidad, por lo que encontrándose probado que las actividades ejecutadas por el actor, no fueron temporales, sino por el contrario se trato de funciones permanentes, se DECLARARÁ que el verdadero empleador del actor, lo fue el CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA, durante la vigencia de lo contratos de trabajo reseñados.

MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es bien sabido que el contrato de trabajo, se caracteriza por ser consensual, bilateral, conmutativo, de tracto sucesivo y oneroso, ello de conformidad con la definición enunciada en el artículo 22 del C.S.T, y los elementos para su configuración, establecidos en el artículo 23 del mismo precepto jurídico.

Luego, en atención a esas características el empleador goza de libertad para escoger la modalidad de vinculación que más le convenga de acuerdo a las particularidades que afronte, o que las dos partes, en cierto momento de la relación, decidan libre y voluntariamente, terminarla para empezar otro vinculo o para modificar el ya existente, empero ello no puede ir en contravía de los derechos mínimos de los trabajadores y preceptos jurídicos que regulan la materia.

Por otra parte, el artículo 1602 del Código Civil, establece que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o causales legales.

A lo que se agrega que la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL15610 de 2016, expuso:

"Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte…» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

Por tal razón, la vinculación de trabajadores través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibidem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015)."

Luego entonces, de lo anterior es viable concluir que, si bien el contrato de trabajo por obra o labor determinada es una de esas modalidades contractuales determinadas por el legislador, la cual no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades y, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.

En este orden de ideas, dado que las partes suscribieron cinco contratos de trabajo por obra o labor determinada, no encuentra esta Sala de Decisión, razón alguna para modificarlo e indicar que lo fue a término fijo, y si bien el contrato de obra o labor, se caracteriza porque se suscribe por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada, la cual en caso de no especificarse se desnaturaliza, variando su modalidad a indefinido, lo cierto es que en la demanda no se alegó esta situación, por lo que no le es dable a la Sala, entrar a definir este último escenario, máxime cuando no cuenta con facultades ultra y extra petita y ni siquiera se dieron los presupuesto para ello.

PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES

El demandante pretende el pago de los salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones, generados entre el 1 de diciembre de 2013 y el 1 de febrero de 2014; sin embargo, no entiende este estrado judicial, cual es el fundamento de esta pretensión, ya que el mismo accionante asegura en su escrito de demanda que el contrato de trabajo con la compañía

MULTIEMPLEOS LTDA, finalizó el 29 de noviembre de 2013; y si lo pretendido era el reconocimiento de todos aquellos rubros que dejo de percibir como consecuencia de la terminación sin justa causa, lo pertinente era solicitar la indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T, ya que lleva envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con resarcimiento de perjuicios a cargo de la parte responsable. Además, que esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente, empero, lo cierto es que la misma no fue requerida en el libelo inicial (folio 118-119).

Adicionalmente como quiera que la indemnización moratoria contemplada en el articulo 65 del C.S.T, se causa ante la falta de pago de prestaciones sociales y salario a la terminación del vinculo laboral, y al quedar claro que este rubro lo pretendía derivar de aquellas acreencias generadas con posterioridad a la finalización del vínculo, las cuales no tuvieron vocación de prosperidad, no es posible acceder tampoco a esta suplica.

INDEMNIZACIÓN ANTE LA FALTA DE AFILIACION A UNA ARL y CAJA DE COMPENSACION.

Todo empleador está en la obligación de afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social integral, y pagar los respectivos aportes, así como a una caja de compensación familiar durante la vigencia de la relación laboral, que con ocasión al incumplimiento de este deber y ante la ocurrencia de algún riesgo, el mismo debe ser asumido por éste, empero una vez finalizado el contrato de trabajo, sin que se hubiese configurado algún percance, no es posible condenar al empleador a pagar algún tipo de indemnización a favor del trabajador, al no existir fundamento legal y menos en tratándose de una ARL o Caja de Compensación Familiar.

Los argumentos expuestos, resultan suficientes para **CONFIRMAR,** pero por las razones aquí expuestas, la sentencia de primera instancia.

COSTAS SEGUNDA INSTANCIA:

Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR EL NUMERAL PRIMERO de la sentencia proferida el 23 de noviembre de 2021, por el Juzgado 27° Laboral del Circuito de Bogotá, en el entendido de **DECLARAR** que entre el señor EDILBERTO GARZÓN PERDIGON como trabajador y el CONJUNTO RESIDENCIAL LA TOGA, como verdadero empleador existieron los siguientes contratos por obra o labor contratada:

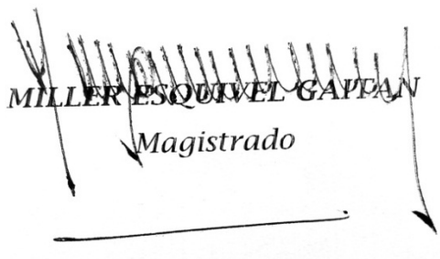
- 1 de febrero de 2009 al 30 de enero de 2010.
- 1 de febrero de 2010 al 30 de enero de 2011.
- 1 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2012.
- 1 de febrero de 2012 al 30 de enero de 2013.
- 1 de febrero de 2013 al 30 de noviembre de 2013.

SEGUNDO: CONFIRMAR EN LO DEMAS la sentencia consultada.

TERCERO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA



Aclaro voto

Aclaro voto

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

ACLARACIÓN DE VOTO

Proceso:	Ordinario Laboral – Apelación sentencia
Demandante:	Edilberto Garzón Perdigón
Demandada:	Multiempleos Ltda. y Conjunto Residencial La Toga
Radicación:	11001-31-05-**027-2018-00406-**01

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, me permito precisar que, aunque estoy de acuerdo en que no había lugar a proferir condena alguna, ciñéndose estrictamente a lo pretendido conforme a la subsanación de demanda efectuada ante el juzgado de conocimiento, me aparto parcialmente de la declaración de múltiples contratos por obra efectuada, y las consideraciones en cuanto al cargo u oficio desempeñado por el demandante, que tal como se relata en los hechos del escrito de subsanación, considero corresponden al de un conserje y no de un vigilante privado, y es justo para ese cargo u oficio para el que fue contratado, y el que se certifica desempeñó, lo que además coincide con lo afirmado por los testigos, sin que se desvirtúe por el hecho de que informaran que les correspondía dar rondas y vigilar, puesto que en estricto sentido tales actividades aunadas a las demás propias de un conserje, no constituye el servicio de vigilancia privada que se encuentra especialmente regulado y solo puede ser prestado por empresas autorizadas para ello.

Por otra parte, considero que en los contratos de trabajo celebrados con el actor, no se encuentra debidamente determinada la presunta "obra" para la que fue contratado, a lo que se suma que se ejecutaron sin solución de continuidad, en el desempeño de las mismas labores, y que el trabajador fue enviado en misión al Conjunto Residencial a desempeñar una labor permanente y no temporal, tanto así que su contrato perduró por poco menos de 5 años, razones por las cuales considero que lo que existió en verdad fue un único contrato de trabajo entre el demandante y el Conjunto Residencial La Toga, en el que medio la intermediación ilegal de la EST Multiempleos Ltda.

Hasta acá, el planteamiento de mi aclaración.

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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

Código de verificación: **e7b8f2f61e2c4db5299e4fb0ef42d28121000716fe69914d18b8a277337176a6**

Documento generado en 06/03/2023 04:46:51 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica