



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario Laboral
Radicación Nro. :	66001-31-05-002-2018-00736-02
Demandante:	Héctor Hernán Betancur Arias
Demando:	Prosegur S.A.
Tema a Tratar:	Contrato de trabajo – beneficiarios del fuero circunstancial bajo el contrato realidad – beneficiario de varios sindicatos

Pereira, Risaralda, catorce (14) marzo de dos mil veintitrés (2023)

Acta de discusión No. 41 de 14/03/2023

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el **05 de octubre de 2022** por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral iniciado por **Héctor Hernán Betancur Arias** contra **Prosegur S.A.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y de la contestación

Héctor Hernán Betancur Arias pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo término indefinido con Prosegur S.A. desde el 19/06/2015 y que el despido efectuado el 23/01/2018 es inexistente y en consecuencia, se ordene su

reintegro. También solicitó la aplicación a su favor de los derechos convencionales y que se encuentra amparado por el fuero circunstancial.

Pretendió además el pago a título indemnizatorio de *“salarios y prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir, desde el momento de la desvinculación hasta que se produzca el reintegro”*.

Fundamenta sus pretensiones en que: i) prestó sus servicios personales a Prosegur S.A. desde el 19/06/2015 hasta el 23/01/2018 a través de contrato de trabajo a término indefinido; ii) se desempeñó como escolta vehicular; iii) devengaba un salario de \$2'415.837; iv) fue contratado de forma aparente a través de Seguridad Cosmos Ltda. para realizar las actividades de Prosegur S.A.; v) Prosegur S.A. fue quien entregó la dotación de uniformes, carnet, armamento y el demandante prestó sus servicios en las instalaciones y vehículos de propiedad de la citada Prosegur S.A..

vi) Desde el 15/12/2017 el demandante se afilió a Sintravalores, sindicato de la demandada Prosegur S.A.; vii) el 18/12/2017 se comunicó tal afiliación al empleador; viii) existe una convención colectiva suscrita entre Sintravalores y Prosegur S.A.

ix) Dentro de Prosegur S.A. existe otro sindicato llamado Sintraprosegur al que también está afiliado el demandante desde el 15/12/2017 y se comunicó a su empleador el día siguiente; x) Sintraprosegur elevó pliego de peticiones a Prosegur S.A. [sin indicar fecha] conflicto que persiste en la actualidad.

xi) El 15/01/2018 el demandante recibió su turno y ruta programada, pero al ingresar el vehículo de valores se percata que este carecía de aire acondicionado; por lo que comunicó la irregularidad al superior que ordenó cumplir las funciones, pero el demandante se negó a cumplir con el servicio porque la convención colectiva establece tal aire acondicionado en los vehículos.

xii) Seguridad Cosmos Ltda. le notificó la terminación del contrato de trabajo.

Prosegur de Colombia S.A. al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que no tuvo vínculo laboral con el demandante, pues tal relación ocurrió entre este y Seguridad Cosmos Ltda a través

de contrato de trabajo a término fijo. Además, explicó que no existe dentro de su planta el cargo de escolta vehicular.

De otro lado, admitió la existencia del sindicato Sintravalores pero anunció que es minoritario, al igual que Sintraprosegur, entre otros sindicatos, sin que el demandante pueda ser afiliado a Sintravalores porque es de empresa y por ende solo se puede afiliarse a él los trabajadores de Prosegur S.A., máxime que deben pagarse las cuotas sindicales.

Explicó que la convención suscrita con Sintravalores y que está vigente firmada el 20/10/2015 con duración hasta el 19/10/2019, que solo aplica para los trabajadores y afiliados a dicho sindicato a partir del 20/10/2015. Indicó que ninguno de los sindicatos existentes es mayoritario. Además, señaló que en la empresa existe un pacto colectivo, de modo que quien es beneficiario de este no puede pretender beneficiarse también de la convención.

Además, señaló que Seguridad Cosmos Ltda. le presta el servicio de vigilancia y seguridad privada pues suscribieron contrato de prestación de servicios independientes de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego para reforzar la seguridad del transporte de valores.

Señaló que el demandante tampoco podía afiliarse a Sintraprosegur porque no es trabajador de Prosegur S.A., ni pagó las cuotas sindicales. Sindicato que a su vez es de empresa y minoritario, pero SÍ ACEPTÓ que Sintraprosegur presentó un pliego de peticiones y que el conflicto sí existió, pues fue radicado el 29/07/2016, pero el Ministerio del Trabajo negó la conformación del tribunal de arbitramento de ahí que se dio la terminación del fuero circunstancial por estancamiento administrativo del trámite arbitral. Aclaró que en tanto el demandante no era su trabajador, entonces no era beneficiario de fuero circunstancial alguno.

Presentó como medios de defensa los que denominó la *“falta de legitimación en la causa por pasiva”*, *“inexistencia del contrato de trabajo”*, *“inaplicabilidad de la convención colectiva”*, *“inexistencia de sindicato mayoritario de Prosegur de Colombia S.A.”*, *“compensación”* y *“prescripción”*.

2. Crónica procesal

La demandada presentó la excepción previa de falta de integración del litisconsorcio (fl. 29, archivo 15, exp. Digital) para que se integrara a Seguridad Cosmos Ltda. pues con esta es con quien se trabó la relación laboral reclamada por el demandante. Excepción que fue declarada impróspera por el despacho de primer grado el 17/02/2021 (archivo 21, exp. Digital) y confirmada por esta Colegiatura el 16/06/2021 (archivo 08, exp. Digital de segunda instancia).

Luego, en audiencia del artículo 77 del C.P.L. y de la S.S. del 11/02/2022 se decretó de oficio requerir al Ministerio del Trabajo para que certificaran las organizaciones sindicales inscritas en Prosegur de Colombia S.A., así como para que informara si Sintraprosegur había presentado pliego de condiciones y el estado en que se encuentra y finalmente se aportara la constancia de depósito de la convención colectiva suscrita por Sintravalores y Sintraprosegur (archivo 30, exp. Digital), pero al inicio de la audiencia del artículo 80 del C.P.L. y de la S.S. realizada el 05/10/2022 el despacho desistió de la recolección de oficio de las pruebas indicadas (archivo 32, ibidem).

3. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y Prosegur S.A. a término fijo desde el 19/06/2015 y que el trabajador es beneficiario de la convención colectiva suscrita por **Sintravalores**; en consecuencia, declaró que fue ilegal la terminación del contrato del 23/01/2018, pues el demandante estaba cobijado por el fuero circunstancial otorgado por el conflicto colectivo suscitado con **Sintraprosegur** y por ello, ordenó el reintegro de Héctor Hernán Betancur Arias a su puesto de trabajo; además, de ordenar el pago de salarios, prestaciones sociales y derechos laborales convencionales y legales dejados de percibir durante el tiempo que el trabajador estuvo desvinculado, que deberá ser pagado de forma indexada.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que bajo el principio de realidad sobre las formas estaba acreditado el contrato de trabajo entre Héctor Hernán Betancur Arias y Prosegur S.A., pues le prestó sus servicios personales con las herramientas que Prosegur S.A. le suministró y a quien estuvo subordinado. Actividad en la que Cosmos Ltda. actuó como mera intermediaria.

En cuanto a la garantía foral circunstancial adujo que el demandante se encontraba válidamente afiliado tanto al sindicato Sintravalores, como Sintraprosegur, y que la demandada Prosegur S.A. aceptó la existencia de un conflicto colectivo con Sintraprosegur al contestar la demanda, sin que acreditara el estancamiento administrativo – no conformación del tribunal de arbitramento - que diera cuenta de la finalización del conflicto colectivo; por lo que, el demandante se encontraba amparado por el fuero circunstancial.

Frente a la terminación sin justa causa que se fundamentó en que el 15/01/2018 el demandante se negó a realizar sus funciones – recorrido de la ruta - sin justificación alguna, generando traumatismos en la empresa – retrasos en los recorridos -, fue citado a descargos sin que compareciera.

No obstante, la demandada ningún esfuerzo probatorio hizo en acreditar que se aplicó el procedimiento expreso contenido en la convención colectiva de Sintravalores para despedir al trabajador, pues este era beneficiario de dicho instrumento, como era la presencia de representantes del sindicato, máxime que tampoco acreditó la ocurrencia de la causal imputada; de ahí que era procedente el reintegro.

4. Del recurso de apelación de la sentencia

Inconforme con la decisión la demandada Prosegur S.A. elevó recurso de alzada para lo cual argumentó que la prueba fue valorada indebidamente, especialmente la testimonial pues fue contradictorio, como para dar cuenta que el demandante hubiese manejado los vehículos de la compañía, pues dicho conocimiento fue de oídas, máxime que incluso erró en los hitos iniciales del presunto contrato relatado. Expresamente recriminó la credibilidad del testigo “*Esleivan*”, pues además de ser contradictorio, tiene 3 demandas contra Prosegur S.A., más aún que este ni siquiera era trabajador de esta sociedad.

De otro lado, recriminó que Prosegur S.A. contrario a lo señalado por la a quo, pese a que en el certificado de existencia de la sociedad se indica que presta servicios de vigilancia, no significa que lo haga, porque para hacerlo requiere autorización de la Superintendencia de Vigilancia, que no tiene. Refirió que se acreditó el contrato comercial con Cosmos Ltda. al que el demandante prestaba sus servicios personales, y quien le pagaba e incluso le daba auxilios extralegales que, si bien era autorizada en virtud al citado contrato comercial, para entrar a Prosegur S.A. y portar sus logos,

no significa que existiera un contrato de trabajo, pues ello se hacía por seguridad, pues solo era para identificarlos.

En cuanto al proceso disciplinario, reprochó que Sintravalores es una organización de base o de empresa por lo que solo los trabajadores de Prosegur S.A. podían afiliarse allí, y por eso, para la época que el demandante se afilió a dicho sindicato, que además no es mayoritario, no era trabajador de Prosegur S.A.; por lo que, ningún procedimiento disciplinario se le debía aplicar, máxime que su empleador Cosmos Ltda. sí lo llamó a descargos.

Frente al conflicto colectivo añadió que el demandante aportó la prueba que evidenciaba que una vez se levantó la mesa de negociación, el sindicato elevó una queja al Ministerio del Trabajo, lo que evidenciaba que Prosegur S.A. sí atendió a la organización sindical, pero por no haber llegado a un acuerdo se levantó de la mesa. Así, indicó que solo 2 años después de las conversaciones fallidas es que el sindicato le pregunta al Ministerio por el conflicto colectivo, esto es, con el único objetivo de mantener fueros circunstanciales de forma indefinida, que como la jurisprudencia ya lo ha definido no puede someterse al empleador a tal temporal.

5. Alegatos de conclusión

Únicamente fueron presentados por Prosegur S.A. que abordan temas que serán analizados en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

De acuerdo con lo anterior, la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

1. ¿Existe un contrato de trabajo entre las partes en contienda?
2. ¿El demandante podía ser beneficiario de la convención colectiva suscrita por Sintraprosegur pese a ser un sindicato de base?
3. En caso de respuesta positiva, ¿debía aplicársele el procedimiento disciplinario allí contenido para despedir al demandante?

4. ¿Para el día de la terminación del contrato se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo que impidiera tal finalización y por ende, hiciera procedente su reintegro?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Fundamento Jurídico

2.1.1. Elementos del contrato de trabajo

Ha de recordarse que los elementos esenciales que se requiere concurren para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que este la realice por sí mismo, y de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que lo faculta para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y, un salario en retribución del servicio (art.23 CST).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 167 del Código General del Proceso, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T. a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para el demandado con el propósito de dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal¹.

2.1.2. De las relaciones triangulares de trabajo

Del recurso de apelación se infiere que la demandada aduce que tuvo un contrato comercial con un tercero denominado Cosmos Ltda., y que quien aquí pretende obtener la declaración de existencia de contrato de trabajo con Prosegur de Colombia S.A. en realidad era trabajador de la primera.

En ese sentido, el artículo 35 del C.S.T. prescribe que será un simple intermediario y por ende, no empleador, aquel que contrate el servicio de una persona para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono, hoy empleador.

Además, caracteriza al simple intermediario como aquel que agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utiliza locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el propio beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Así, la intermediación laboral corresponde a aquellos eventos en los cuales existe un tercero partícipe que es el beneficiario de la obra o servicios, y frente a quien se busca establecer vínculos de verdadero empleador, por ser este el que ejercía los actos de subordinación.

Al punto es preciso advertir que existen relaciones triangulares de trabajo que se encuentran mediadas por diversas formas de contratación que no implican una intermediación laboral, a menos que la figura jurídica se utilice como un mero marco para encubrir una verdadera relación de trabajo. Relaciones triangulares se concretan en Cooperativas de Trabajo Asociado o Empresas de Servicios Temporales.

En cuanto a las primeras, el artículo 3º del Decreto 4588 de 2006 define a las CTA como organizaciones sin ánimo de lucro que asocian a personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y aportan de manera directa su capacidad de trabajo para el desarrollo económico, profesional o intelectual de la misma. Modalidad cooperada de trabajo en la que de ninguna manera el contratante de los servicios ejerce subordinación alguna sobre los gestores, pues estos apenas se dedican a la realización o ejecución de una parte de la cadena productiva del contratante, que este extrae de su esfera interna para entregar a la cooperativa.

Respecto a las segundas, el artículo 77 de la Ley 50/1990 definió a las empresas de servicios temporales como aquellas que contratan con empresas usuarias la prestación de un servicio temporal (labores transitorias, cubrimiento de vacancias, incrementos en la producción) para desarrollar las actividades del giro ordinario de los negocios de la usuaria o no, a través de personal propio de la E.S.T. por lo que estas últimas tienen como objeto principal el suministro de mano de obra a terceros contratantes; últimos, que sí pueden dar órdenes a los trabajadores en misión, pues precisamente están realizando de manera temporal una actividad propia del tercero contratante.

2.1.3. Fundamento fáctico

Aduce el actor, como venero necesario para la prosperidad de la acción de reintegro, que su verdadero empleador fue la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. desde el 19/06/2015, pues prestó sus servicios personales para dicha sociedad, supuesto fáctico que se demostró con los dichos del compañero de trabajo del demandante **Esleivan Isaza Villada** que fue conteste, espontáneo e hilado en expresar que debido a que fueron compañeros de trabajo del demandante observó que aquel prestó su servicio personal para la demandada, pero ningún año especificó como recriminó la sociedad apelante. Conocimiento de la prestación personal del servicio que además ostenta por el cargo desempeñado en Prosegur S.A.

Así, describió el testigo que en tanto se desempeña como operador de medios de control, da entrada y salida a todo el personal que ingresa a las instalaciones de Prosegur S.A., así como a los vehículos transportadores de valores e incluso ha entregado las armas con los cuales se presta el servicio.

En ese sentido, relató que vio al demandante desempeñarse como escolta de automotor, aunque indicó que este entró como conductor de vehículo blindado, y aseguró que todos los escoltas deben saber manejar los blindados.

Actividad que el demandante realizaba con el uniforme de Prosegur S.A., bajo la misma cuerda adujo que el demandante se encontraba subordinado al jefe o gerente de Prosegur S.A. en la seccional Pereira o del jefe de seguridad.

Agregó que la demandada era quien suministraba la dotación e implementos de trabajo, al igual que los vehículos, las armas de fuego y que el uniforme que contaba con el distintivo de Prosegur S.A

Por último, anunció que el arma de dotación pertenecía a Prosegur S.A. porque había visto los salvo conductos de dichas herramientas.

Frente a Cosmos Ltda. relató que nunca conoció personal alguno de tal empresa.

Declaración descrita que como se adujo sí ofrece credibilidad a la Sala, sin que el cargo desempeñado por el testigo, esto es, ubicado en la puerta de las instalaciones

de Prosegur S.A. permitiendo la entrada y salida del personal, así como requisando al mismo para entrega de carnets y dotación, impiden dar constancia y fe de lo narrado, ni tampoco que el testigo tenga procesos contra la misma demandada, y se rememora al apelante que en este caso, bastaba que el demandante demostrara la prestación personal del servicio a Prosegur S.A. para que esta última tuviera la imperiosa carga probatoria de evidenciar que el demandante en este asunto estaba subordinado a Cosmos Ltda., obligación probatoria que incumplió, pues apenas se limitó a aducir que era imposible que el testigo presenciara las órdenes impartidas, cuando era la demandada la que debía dar cuenta de que las instrucciones provenían de Cosmos Ltda., sin ápice de injerencia alguna por parte de Prosegur S.A.

Testigo con el que era suficiente para dar por acreditada la prestación personal del servicio, y aunque se recepcionó la declaración de Jhon Jairo Yepes González que sí adujo que el demandante había prestado los servicios desde el año 2010, cuando en realidad iniciaron en el 2015, se itera con la declaración de Esleivan Isaza Villada, era suficiente para acreditar la prestación, pero tal contradicción en las fechas iniciales de prestación del servicio del demandante no desdican de la declaración de Jhon Jairo Yepes González para dar cuenta de que el actor sí prestó servicios personales como tripulante y conductor de vehículos blindados, pues el testigo compartió el espacio con el demandante.

Pero si lo anterior no fuera suficiente, en la siguiente descripción probatoria documental aparece incluso que el motivo de terminación del contrato de trabajo fue porque Prosegur S.A. dio una orden al demandante que este se negó a cumplir, esto es, en un acto claro de subordinación y ajenidad de independencia en la ejecución de las labores; por lo que, fracasa la apelación en este punto.

En cuanto a **la prueba documental**, obra un certificado emitido por Seguridad Cosmos Ltda. el 31/01/2018 en el que deja constancia que el demandante laboró para dicha compañía desde el 19/06/015 hasta el 23/01/2018 y que se desempeña como escolta vehicular (fl. 18, archivo 04, exp. digital).

Luego, aparecen desprendibles de nómina emitidos por Seguridad Cosmos Ltda. para mayo y noviembre de 2017 (fls. 21 y 22, c. 1).

Seguidamente, obra el “*contrato de colaboración empresarial suscrito entre la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. y Seguridad Cosmos Ltda*” (fl. 188, archivo 15, exp. digital), en el que se pactó la explotación en conjunto de un negocio para prestar a terceros servicios de transporte de valores con seguridad especializada, por lo que Cosmos Ltda., debía aportar, entre otros, guardas y escoltas y cualquier otro tipo de personal que establezca la normativa vigente para la prestación de los Servicios de Seguridad el cual no tendrá ningún tipo de subordinación con Prosegur.

En ese sentido, aparece el registro de firmas de Prosegur S.A., que cuenta con los sellos identificativos de esta y en el que se dan las instrucciones al personal de la entrega y recibimiento de valores, y dentro del personal blindado aparece el nombre del demandante, así como una fotografía con firma y la antefirma con su nombre (fl. 23 a 34, archivo 04, exp. digital).

Luego, milita la citación enviada por Cosmos Ltda. al demandante para diligencia de descargos respecto a una “*queja de nuestro cliente Prosegur, por presunto incumplimiento de una orden directa, negándose a salir a ruta el día 15 de enero situación que genera graves traumatismos a la operación de quincena*” (fl. 36, archivo 15, exp. digital); sin que el demandante rindiera los descargos programados para el día 16/01/2018, porque “informó que no presentará descargos respecto a la falta arriba mencionada” (fl. 37, ibidem).

Finalmente, el escrito emitido por Seguridad Cosmos el 23/01/2018, en el que le manifiesta al demandante que se daba por terminado el contrato de trabajo con “*justa causa*” a partir del 23/01/2018 debido a que:

“(…) *sin justificación alguna se negó a ejecutar las funciones para las cuales fue contratado negándose a salir a realizar la ruta programada dentro de su turno programado. Con este actuar se generan consecuencias que resultan ser graves para SEGURIDAD COMOS LTDA. En primera medida la relación comercial con nuestra Empresa Cliente se pone en riesgo, ya que por dicho actuar recibimos queja de nuestro cliente por no cumplimiento a la ejecución de la oferta mercantil suscrita con el mismo. En segundo lugar, y no menos importante resulta ser el traumatismo que se generó al interior de la operación, puesto que los recorridos y personal asignado para realizar rutas y/o recorridos con el transporte de valores está debidamente organizado, y con su negativa de dar cumplimiento a la orden de ruta impartida para el día 15 de enero de 2018 la operación no fue óptima en razón al incumplimiento de su parte a las órdenes impartidas por la Empresa, toda vez que dicho*

*actuar no se logró dar cumplimiento en la entrega de valores conforme a lo pactado con la Empresa cliente **Prosegur**" (fl. 34, archivo 15, exp. digital).*

Derrotero testimonial y documental que permite evidenciar una tercerización indebida de Cosmos Ltda. que implicó que obrara como simple intermediaria en la contratación del personal que prestaba servicios a Prosegur Colombia S.A. y por ello, la documental que ata al demandante con Seguridad Cosmos Ltda. debe ser mirada desde tal perspectiva, esto es, con el ánimo de exteriorizar el vínculo laboral con persona jurídica diferente a Prosegur S.A., pero que por ser meramente formales no cuentan con la fuerza para desvirtuar la realidad develada conforme a las pruebas mencionadas.

Así, ninguna justificación existe para que Prosegur S.A. realice un pretendido pacto comercial en el que su finalidad resulta ser el suministro de personal de Cosmos Ltda. a Prosegur S.A., para que este pueda brindar seguridad en el transporte de valores, sin que para tales efectos la demandada contratara a una C.T.A. o a una E.S.T., que como se explicó en líneas anteriores son las formas triangulares de contratación de personal válidas en nuestro ordenamiento.

Ahora se advierte que, además de que el suministro de personal lo obtuvo a través de una empresa que no se encuentra conformada bajo la naturaleza anunciada, de haberlo hecho también hubiera infringido la normatividad dispuesta, en la medida que el suministro de personal se realizó para cumplir el objeto social propio de la demandada de manera permanente y no temporal; por ello, no podía entregar a una CTA o cualquier otra empresa, en este caso Cosmos Ltda., una parte de su cadena de producción, pues precisamente el transporte de valores implica en sí mismo su transporte seguro. No de otra forma, los clientes buscarían tal servicio. Actividad que no se realizó por un corto tiempo (E.S.T.), sino por lo menos, en cuanto al demandante, durante más de 3 años, y por ello, tampoco resulta válido bajo el principio de la realidad sobre las formas, como pretende el apelante, excusarse en ausencia de permiso para el ejercicio de la vigilancia de valores para realizar una contratación tercerizada.

En efecto, en el objeto social de la demandada está "...8) *La prestación del servicio de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores; 9) adquirir, administrar, operar y enajenar equipos electrónicos y/o de comunicación para el transporte y seguridad de que trata el objeto social*" (fl. 4, archivo 04, exp. digital) y en el

certificado de existencia también aparece como actividad secundaria aquella concerniente a las “*actividades de seguridad privada*” (*ibídem*); y por su parte Cosmos Ltda. cuenta con el objeto social de “*servicios de vigilancia y seguridad privada en la modalidad de vigilancia fija móvil y/o escoltas*” (fl. 15, archivo 04, exp. digital), es así que el demandante con el servicio prestado a la demandada como escolta vehicular contribuyó a la ejecución de la actividad comercial que desarrolla Prosegur S.A., razón por la cual Cosmos Ltda., apenas era una simple intermediaria del verdadero empleador como era Prosegur S.A.

De esta manera se devela la intención de la demandada de disfrazar la relación laboral del actor, al celebrar con Seguridad Cosmos Ltda. un contrato comercial para el suministro de seguridad, que es precisamente uno de sus objetos sociales, aduciendo extrañamente que no está en la posibilidad de auto proveerlo.

En este orden de ideas, contrario a lo considerado por la demandada, para esta Sala se acreditó que el verdadero empleador de Héctor Hernán Betancur fue la empresa Prosegur de Colombia S.A., siendo un tercero como Seguridad Cosmos Ltda. una simple intermediaria. Vínculo que se extendió como se desprende de la documental emitida por Seguridad Cosmos Ltda. desde el 19/06/2015 hasta el 23/01/2018.

2.2. Fuero circunstancial

2.2.1. Fundamento normativo

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 determinó que, durante un conflicto colectivo de trabajo, los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones **no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada**, desde que se presente el pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

En ese sentido, el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966 extendió dicha protección a los trabajadores afiliados al sindicato, así como a los no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones, hasta que se solucione el conflicto colectivo a través de una convención o pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral.

Ahora bien, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que el fuero circunstancial solo acaece en medio de un conflicto colectivo de trabajo para proteger el derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo, desde la presentación del pliego de peticiones hasta que finaliza el conflicto, a través de una convención o pacto colectivo o la ejecutoria de un laudo arbitral; excepto que durante dicho lapso el trabajador incurra en una justa causa de despido (SL19638-2017).

2.3. Términos para iniciar y concluir un conflicto colectivo

2.3.1. Fundamento normativo

Además, explicó que resulta imperativo observar estricta y cabalmente los periodos y términos del conflicto; por lo que, **cuando se estanca la negociación por un periodo prolongado** y pese a contar con los mecanismos legales para finalizar legalmente un conflicto colectivo, como es la declaratoria de huelga o la solicitud de constitución de tribunal de arbitramento, **el sindicato no lo hace**, entonces fenece el amparo legal y por ende, nugatoria se vuelve la protección ante las autoridades (SL19638-2017).

De manera concreta, especificó la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia en diversas decisiones entre ellas la número 24296 del 20/05/2005, SL6732-2015 y SL14088-2016, que aun cuando los términos son estrictos para finalizar el conflicto colectivo, esto es, que una vez fracasado el arreglo directo, los trabajadores cuentan con 10 días para decidir la realización de la huelga o convocar a tribunal de arbitramento, entre otros, y que de ignorarse dichos términos por parte del sindicato se dará por finalizado el conflicto y de contera el fuero circunstancial que nació con él, la citada Corte adujo que debía analizarse cada caso en concreto, pues diversas circunstancias pudieron tener incidencia en que dichos términos no alcanzaran para salvaguardar el derecho de asociación sindical, de forma que los mismos pueden ser extensos en función de las condiciones particulares del conflicto.

2.4. Cargas probatorias del fuero circunstancial

2.4.1. Fundamento normativo

Además, aclaró la citada Sala Permanente en cuanto a las cargas probatorias, que corresponde al trabajador acreditar la existencia del conflicto a partir de la presentación del pliego de peticiones **y presentar la negación indefinida de que el mismo no ha finalizado**, para trasladar la carga de la prueba al empleador que deberá acreditar que el conflicto finalizó, ya sea por la terminación de la huelga, la ejecutoria del laudo arbitral o **la finalización tácita del conflicto con ocasión a la dilación injustificada del sindicato para terminar el mismo.**

2.5. Beneficiarios del fuero circunstancial

2.5.1. Fundamento normativo

Ahora bien, en cuanto a los trabajadores amparados por el denominado fuero circunstancial, explicó la aludida Corte que cuando el *“conflicto colectivo se hace a instancias de un sindicato el fuero circunstancial protege a los afiliados al mismo, únicamente”*¹, o a los trabajadores no sindicalizados cuando estos hayan presentado el pliego de peticiones²; por lo tanto, la protección foral tiene como requisito *sine qua non* que el empleador conozca la calidad de sindicalizado del trabajador.

Así, de antaño lo ha explicado la aludida Corte que en sus palabras adujo *“Para la protección de un despido en un conflicto colectivo, es necesario que se acredite, obviamente con cualquier medio probatorio ordinario, el conocimiento de la empleadora de la afiliación de un trabajador al sindicato que promovió el conflicto. Sólo así esa protección será eficaz”*³.

Finalmente, y en cuanto a las dudas sobre el acaecimiento del fuero circunstancial respecto a la declaración de un contrato de trabajo realidad la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reciente decisión explicó:

*“El principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una máxima constitucional -artículo 53- que no solo es funcional para descubrir relaciones laborales, sino todos aquellos aspectos que transitan en los vínculos de trabajo subordinados (CSJ SL4330-2020), como en este caso la **determinación del verdadero empleador en relaciones triangulares***

¹ Sent. Cas. Lab. De 10 de julio de 2012, rad. 39453, reiterada en la Sent. SL19638-2017.

² Sent. Cas. Lab. De 28 de febrero de 2007, rad. 29081, reiterada en la Sent. SL19638-2017.

³ Sent. Cas. Lab. De 10 de julio de 2012, rad. 39453, reiterada en la Sent. SL12995-2017.

irregulares y la tentativa de negarse a cumplir las obligaciones jurídico-laborales que el orden jurídico contempla a su cargo, entre ellas, la de negociar el pliego de peticiones que le presentan sus trabajadores.

Por ello, dicho mandato constitucional irradia todos los intereses tanto individuales como colectivos de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones de trabajo, de modo que la revelación de la existencia de una verdadera relación laboral debe venir acompañada de todos sus efectos y consecuencias jurídicas.

(...)

Además, avalar el razonamiento del Tribunal sería tanto como reconocer que las relaciones triangulares ejecutadas de forma irregular pueden tener una potencial eficacia jurídica de impedir el ejercicio efectivo de la negociación colectiva y, peor aún, de despedir sin justa causa a trabajadores que, en un ámbito de legalidad contractual, estarían claramente amparados por el fuero circunstancial” (SL937-2022).

En consecuencia, a partir del sustento jurisprudencial mencionado el principio de realidad sobre las formas irradia también los derechos colectivos.

2.2.2. Fundamento fáctico

Obra en el expediente certificación emitida por “Sintravalores” que da cuenta de la afiliación del demandante a dicho sindicato el 15/12/2017 (fl. 38, archivo 04, exp. digital). Igualmente, la comunicación realizada el 18/12/2017 a Prosegur de Colombia S.A. informando tal afiliación sindical (fl. 40 ibidem).

A su vez, aparece certificación emitida por “Sintraprosegur” que evidencia la afiliación del demandante a tal sindicato el 15/12/2017 (fl. 138, archivo 04, exp. digital), con la respectiva comunicación al empleador (fl. 193, ibidem).

Ahora bien, en cuanto al conflicto colectivo milita la presentación del pliego de peticiones elevado por “Sintraprosegur” el 18/07/2016 (fl. 141, ibidem); conflicto del que el demandante pretende derivar el fuero circunstancial.

La demandada al contestar el libelo genitor, pese a que aceptó que para el día de la contestación persistía el conflicto – 01/08/2019 – (archivo 15, exp. Digital) y con

ello sería suficiente para dar por acreditado este requisito, lo cierto es que también anunció que el Ministerio del Trabajo había negado la solicitud de convocatoria realizada por el sindicato “*Sintraprosegur*” a conformación de Tribunal de Arbitramento sin especificar la fecha en que aquello había ocurrido.

No obstante, obra en el expediente derecho de petición enviado el 18/09/2018 por Sintraprosegur al Ministerio del Trabajo, indagando sobre la convocatoria a tribunal de arbitramento solicitada por dicho sindicato el 22/08/2016 (fl. 155, archivo 04, exp. Digital), a lo que la citada cartera ministerial contestó el 30/10/2018 que desde el 21/12/2016 se había trasladado dicha convocatoria a la Dirección Territorial de Bogotá Ministerio del Trabajo para que adelantara la investigación laboral administrativa (fl. 156, ibidem); de ahí que el citado conflicto sigue vigente.

Puestas de este modo las cosas, para el día 23/01/2018, fecha en que terminó el contrato de trabajo de Héctor Hernán Betancur, aun se encontraba vigente el conflicto colectivo de trabajo, de ahí que el demandante en principio se encontraría amparado del fuero circunstancial; sin que ninguna prueba allegara la demandada para demostrar que el conflicto colectivo había terminado con anterioridad al 24/01/2018 como era su carga bajo los términos de la jurisprudencia ya anunciada, y tampoco argumentó en el escrito de defensa que el sindicato hubiera injustificadamente dilatado los términos para que el conflicto no cesara en fecha anterior, pues corresponde a una de las tres formas de terminación del conflicto tal como lo adujo el Tribunal de Cierre en decisión SL14088-2016, máxime que tampoco allegó prueba alguna de la mera afirmación inscrita en la contestación a la demanda de que el conflicto había terminado; por el contrario, a partir de la respuesta allegada por el Ministerio se pudo constatar que el sindicato acudió a una de las dos opciones que tenía, como es solicitar tribunal de arbitramento.

Ahora bien, rememórese que los trabajadores aun cuando se encuentren amparados de un fuero circunstancial pueden ser válidamente despedidos si se acredita la justa causa para finalizar el vínculo de trabajo.

Nótese que la justa causa invocada consistió en el incumplimiento de las obligaciones del demandante en la ejecución de su labor como se consagra en el numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., pues se adujo en la carta de llamado a descargos y finalización que Héctor Hernán Betancur Arias se negó a realizar la ruta encomendada el día 15 de enero de 2018, afectando la entrega de valores en una

quincena (fl. 19, archivo 04, exp. digital); requerimiento frente al que el demandante no presentó los descargos respectivos con el propósito de ejercer su derecho de defensa (fl. 37, archivo 15, exp. Digital); por lo que, en principio se encontraría acreditada la causal justa de despido que enervaría el fuero circunstancial, sino fuera porque el demandante se encuentra amparado por la convención colectiva de trabajo suscrita, esta vez, por el sindicato “Sintravalores” y Prosegur S.A.

Al punto se advierte que de conformidad con la jurisprudencia los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, **de ahí que un trabajador beneficiario de una convención colectiva por parte de un sindicato, pueda a su vez gozar de fuero circunstancial que provenga de otra organización sindical a la que también esté afiliado**, todo ello porque la norma permite la multifiliación sindical y cada sindicato cuenta con la garantía para representar a sus trabajadores en conflictos colectivos (SL1983-2020).

Así, en la mencionada decisión de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la alta corporación se pregunta:

“3. *¿Un trabajador beneficiario de una convención colectiva, puede gozar del fuero circunstancial derivado de la afiliación a un sindicato distinto?*”

A lo que contesta que:

“Desde este punto de vista, si el orden jurídico da el derecho a afiliarse a varias organizaciones sindicales y a estas la titularidad para representar a sus afiliados en procedimientos de negociación colectiva, sus trabajadores asociados deben gozar de la protección necesaria para participar activamente y sin represalias, en la negociación de los pliegos de peticiones.

(...)

A la luz de estas reflexiones, la tesis jurídica de la empresa, según la cual un trabajador beneficiario de una convención colectiva, no puede gozar de un fuero circunstancial que dimana de otra organización sindical a la que también está afiliado, no es de recibo, pues, como se dijo, tal protección es inherente a la posibilidad real de cada organismo gremial de entablar una negociación colectiva.”
(SL1983-2020).

Descendiendo al caso concreto, rememórese que el demandante es beneficiario del fuero circunstancial por parte del sindicato “*Sintraprosegur*”, y que fue despedido alegando justa causa por parte de la demandada Prosegur S.A., pero a su vez, Héctor Hernán Betancur Arias se encuentra afiliado al sindicato “*Sintravalores*”, que tiene vigente una convención colectiva 2015-2019 en la que el artículo 6 establece el procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa (fl. 105, archivo 15, exp. digital), advirtiendo en parágrafo 4º del citado artículo que la terminación sin el lleno de los procedimientos y requisitos del artículo 6 quedará sin validez (fl. 106, ibidem).

Derrotero de afiliaciones frente al que es preciso anotar que al tenor de la ya citada SL1983-2020 Héctor Hernán Betancur podía beneficiarse de una convención colectiva, en este caso, la de “*Sintravalores*” y al mismo tiempo ser beneficiario del fuero circunstancial predicado del conflicto colectivo iniciado por “*Sintraprosegur*”, sin que tal multifiliación sea incompatible con las afiliaciones a dichos sindicatos, ni tampoco con sus efectos o beneficios ya mencionados, pues la incompatibilidad solo ocurriría si el demandante intentara beneficiarse de dos convenciones colectivas, que no ocurre en este evento, porque precisamente “*Sintraprosegur*” se encuentra en un conflicto colectivo, y por ende, no ha logrado suscribir una convención colectiva, de ahí que ninguna incompatibilidad existe ahora.

Entonces, descendiente al asunto que compete, esto es, al procedimiento para terminar el contrato con justa causa, consiste en que el hecho desencadenante de la terminación, en un lapso no mayor a 15 días, el empleador deberá informar a 2 miembros de la comisión de reclamos o 2 miembros de la junta directiva seccional. Dentro de los 4 días hábiles siguientes se realizará reunión para estudiar los hechos con el director, gerente de sucursal, jefe de oficina y su asistente, secretario o jefe de rutas. Si ningún acuerdo se obtiene en la primera reunión, el sindicato solicitará una segunda instancia al comité obrero patronal, que se reunirá dentro de los 4 días siguientes a la primera reunión. Si ningún acuerdo se alcanza, entonces se podrá apelar al director general de la empresa, quien tomará la decisión.

Convención que fue depositada en tiempo ante el Ministerio del Trabajo el 21/10/2015 (fl. 140, archivo 15, exp. digital).

Trámite previo a la terminación que no ocurrió en el presente evento pues el demandante fue llamado a rendir descargos (fl. 37, archivo 15, exp. Digital) y luego

de ello informada la decisión de finalizar el contrato con justa causa (fl. 34 ibidem), cuando lo correcto según la convención colectiva era que la demandada informara a miembros del sindicato dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia de la causal, sin que tal constancia obre en el expediente.

En ese sentido, la terminación del contrato con justa causa es inválida a la luz de la convención colectiva 2015-2019 suscrita entre “*Sintravalores*” y Prosegur S.A., pacto extraconvencional que beneficia al demandante de ahí que se deba confirmar la decisión de primer grado y fracasa la apelación en este punto.

Costas en esta instancia ante el fracaso de la apelación de la demandada a favor del demandante de conformidad con el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el **05 de octubre de 2022** por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral iniciado por **Héctor Hernán Betancur Arias** contra **Prosegur S.A.**

SEGUNDO. CONDENAR en costas a la demandada y a favor del demandante.

Notifíquese y Cúmplase

Los Integrantes de la sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

En ausencia justificada
JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada
Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **1cf33fa597540f14fc1e1df1c0447144066f052beaf2b9fcda91077900162311**

Documento generado en 14/03/2023 11:09:03 AM

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