

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310501520170077001, promovido por **PABLO EMILIO RÚA TRILLOS**, contra **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA SA Y EMPOSER LTDA.**, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte accionada, contra la sentencia absolutoria emitida el veintiocho (28) de agosto del año dos mil dieciocho (2018) por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **069**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Pablo Emilio Ríos Trillos, mediante procurador judicial, solicita se declare que la solidaridad entre Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. en donde EMPOSER LTDA. fungió como simple intermediaria, así como la desvinculación el 4 de septiembre del año 2015 irregular e ilícita, que siempre fue por medio de un contrato a término indefinido según la disposición 5 de la convención Colectiva 2008-2009 celebrada entre la demandada Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. y SINTRAVALORES.

Solicitó se establezca que el despido fue sin justa causa y con violación al artículo 6 del pliego convencional, ordenándose el reintegro del trabajador al cargo que tenía de “Escolta A.T.M” o a otro mejor. Que se condene a las accionadas al pago de los salarios indexados, así como las prestaciones sociales y los incrementos legales o de otro orden mientras se encontró cesante. Al pago de las prestaciones derivadas de la convención colectiva de trabajo tales como las primas extralegales, de junio y diciembre y la prima de vacaciones. Se cancele a su favor el salario con el recargo del 75% cuando realizó sus labores entre las 6pm y las 6 am tal y como lo establece el parágrafo 3 del artículo 49 de la convención colectiva 2008-2009 suscrita entre Prosegur SA y SINTRAVALORES y que ello, como los beneficios convencionales, sean tenidos en cuenta como factor salarial para para el reajuste indexado de las prestaciones legales como las cesantías, intereses, primas de servicio y vacaciones.

Subsidiariamente al reintegro, solicita el pago indexado de la indemnización convencional por despido sin justa causa y el pago de las indemnizaciones moratorias de los artículos 29 de la Ley 789 de 2022 (65 CST) y Ley 50 de 1990, y como subsidio de las dos últimas la indexación de las condenas.

Para fundamentar sus pretensiones expuso, que EMPOSER LTDA. y Prosegur S.A. tienen ambas domicilio en la ciudad de Bogotá y agencias en la ciudad de Medellín. Respecto a la primera, explica que no tiene en su objeto social el

suministro de personal a terceros, es decir, no es una empresa de servicios laborales legal y formalmente constituida dentro de los parámetros de la Ley 50 de 1990, por lo que actuó como simple intermediaria de la segunda sin que le diera al demandante a conocer tal calidad. Comentó, que en conjunto con las sociedades “SERDEMPO S.A.S., SERBATA S.A., las demandadas han conformado compañías con el objetivo de enmascarar el campo de aplicación de la contratación colectiva. Explicó que en los acuerdos colectivos suscritos entre SINTRAVALORES y Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia SA vigencia 2008-2009, se pactó en el artículo 5 que la contratación debía ser a término indefinido, siendo todos los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo. Igualmente, se estipula una indemnización especial equivalente a tres meses de salario por cada año de labores y proporcional por fracción para el despido injustificado.

Narró que el actor se vinculó con la pasiva EMPOSER LTDA., desde el 4 de abril de 2013 mediante contrato a término fijo de cinco meses, contrato que fue prorrogado hasta el 4 de septiembre de 2015, ocupando el cargo de Escolta A.T.M., salvaguardando los bienes de Prosegur, los camiones blindados y los cajeros automáticos, devengando una asignación básica mensual de \$799.000 y uno promediado de \$1.513.651, con jornadas nocturnas entre las 6pm y 6 am, pero EMPOSER LTDA sólo pago con recargo del 75% aquellas desde las 10pm hasta las 6 am, dejando de lado los presupuestos de la convención colectiva de trabajo. Reiteró que el servicio prestado por el demandante, fue bajo la subordinación de Prosegur SA, con los elementos de dicha empresa y en sus instalaciones, igualmente, EMPOSER compartió con Prosegur el pago de los salarios del actor en un centro de costos compartido número 2340010015.

Para el 4 de septiembre de 2015 le fue comunicado al actor la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa y dado que los contratos de trabajo por orden convencional se entienden celebrados a término indefinido, la desvinculación fue injusta, siendo procedente el reintegro, pues tampoco se cumplió con la exigencia prevista en el parágrafo 1 del artículo 29 de la Ley 789 de 2022, ni se cumplió con las exigencias convencionales.

Admitida la demanda mediante auto del veintiocho (28) de septiembre del dos mil diecisiete (2017), se notificó a las accionadas, quienes dieron respuesta al libelo genitor así:

EMPOSER LTDA., expuso que, en efecto no es una empresa de servicios temporales, ni actúa como simple intermediaria, por el contrario, fue la que en efecto contrató los servicios del demandante. Explicó que con Prosegur la unió un contrato de índole comercial “contrato de prestación de servicios independientes de escolta y vigilancia móvil con armas de fuego a suscribir entre Thomas Greg & Sons.”, cuyo objeto es la prestación del servicio de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego en los lugares, instalaciones y bienes muebles que Prosegur requería a nivel nacional, en atención a la necesidad del contratante y la disponibilidad del contratista, modalidad que dice estar ajustada a derecho y ser válida dentro del ordenamiento jurídico. Acepta que el demandante ejercía las funciones de escolta, protegiendo los bienes de Prosegur funciones propias de EMPOSER LTDA. y acepta la suma enunciada como salario básico. Narró que su representada no cuenta con convención colectiva alguna ni asociación sindical, sin embargo, si pagó al demandante los recargos legales por trabajo nocturno o dominical que se causaron. No acepta las manifestaciones realizadas en torno al beneficio del demandante de la convención colectiva de trabajo, pues insiste en que es aplicable a él, y que dichos hechos son sólo apreciaciones subjetivas del apoderado.

Se opone a las pretensiones incoadas en la demanda, e interpuso las excepciones que denominó: *“Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación”, “Falta de título y causa”, “Prescripción”, “Compensación”, “Buena Fe”.*

Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia SA, contestó, indicando que, lo unió con EMPOSER un contrato de prestación de servicios independientes de escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego, y con el aquí demandante no tuvo vínculo alguno. Explica que el campo de aplicación de la convención colectiva es únicamente para aquellos trabajadores que a la suscripción de la convención estuvieren afiliados a SINTRAVALORES, mientras que, aquellos

trabajadores, que se vincularan a la organización sindical después de la fecha, se les aplicaría solo el capítulo especial de la convención.

Indicó que en Prosegur hacen presencia otros Sindicatos como SINTRAPROSEGUR y SINTRAVALGED, todas minoritarios al interior de la compañía, por lo cual, las convenciones sólo aplican para sus afiliados, incluso existe en la compañía un pacto colectivo. Esgrimió también que la convención colectiva a la que se hace referencia no se encuentra vigente, y si en gracia de discusión se aceptara que es empleado de Prosegur, dicha convención no sería aplicable para él, pues SINTRAVALORES es un sindicato de empresa que hace presencia en Prosegur, y debe tenerse como confesión que el demandante expresa que lo unió con EMPOSER una relación de tipo laboral. Se opuso a la prosperidad de las excepciones e interpuso las excepciones que denominó: *“Prescripción”*, *“Compensación”*, *“Buena Fe”*, *“Inexistencia de la obligación”*.

En sentencia del veintiocho (28) de agosto del año dos mil dieciocho (2018), el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a las demandadas, y declaró prospera la excepción de inexistencia de la obligación, fundamentado en que no se logró demostrar el elemento subordinación dentro de la relación laboral que se alegó en la demanda, así mismo indicó que los objetos sociales de ambas pasivas son disímiles por lo que no puede decirse que había intermediación laboral alguna. Condenó en costas a la parte demandante.

RECURSO DE APELACIÓN

Presentado por la parte accionante, indicó que se aparta totalmente de la sentencia por desconocerse abiertamente las providencias de la Corte Suprema de justicia y los Tribunales de la Región en atención a lo que es una empresa que presta servicios de intermediación. Ello, pues si bien el demandante firmó un contrato de manera formal con la demanda EMPOSER, durante todo el tiempo prestó servicio en forma diaria con el horario dado por Prosegur y la subordinación se encuentra debidamente probada pues en la empresa no había más personas que dieran disposiciones más que los mismos empleados de Prosegur. Solicita se tengan en

cuenta los testimonios que reiteraron que la convención colectiva de trabajo está vigente y que hay un mecanismo para llevar adelante las sanciones disciplinarias, componente convencional que si no se lleva a cabo da como secuencia la invalidez del despido. Ante la vigencia de la convención colectiva, todos los trabajadores de Prosegur se benefician de ésta y por ello, el aquí demandante también lo haría.

Expresa en su sustento, que el demandante recibió las ordenes de Prosegur, utilizó sus elementos, le expidieron la nómina, tuvieron el mismo centro de servicio, los vehículos, motivo por el cual, es clara la existencia de la relación laboral por tanto, solicita la revocatoria de la sentencia y el reconocimiento de los derechos invocados en la demanda.

Corrido el traslado para alegar, la parte accionante, presentó escrito en término donde complementa el recurso interpuesto, enunciando providencias que sobre el mismo asunto se han dirimido en la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL 3764 de 2022, SL 5122 de 2021, al igual que sentencia del Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, reitera que el cumplimiento de órdenes se dio respecto al personal de Prosegur, en las instalaciones de la empresa, y que, el demandante portaba identificación “carnet” como tal.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención al planteamiento dado en el escrito de demanda y el recurso de alzada interpuesto, consiste en establecer, si se logró demostrar la existencia de un contrato realidad con la sociedad PROSEGUR S.A. y si de ello se deriva o no, la condición de simple intermediaria de la sociedad EMPOSER LTDA. y su consecuente responsabilidad solidaria para con las condenas que lleguen a imponerse. De ser así, si el trabajador es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita con SINTRAVALORES, siendo acreedor de los beneficios prestacionales que allí se derivan y que no fueron pagados, así como verificar si se cumplió el procedimiento convencional establecido para la terminación de la relación laboral y si es pertinente el reintegro del trabajador en el mismo cargo que

venía desempeñando con los salarios dejados de percibir o la reliquidación de la indemnización prevista en el pliego convencional.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; y el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

Es así, como en la especialidad que nos atañe, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, situación que en voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

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

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

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

Igualmente, en el artículo 24 *ibídem* expuso lo siguiente:

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

Es así como mínimo, en principio el trabajador, debe acreditar la prestación personal del, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de

un servicio, pero éste no será de naturaleza personal. Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

A propósito de la subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible.

La subordinación propia de las relaciones laborales es personal, pues el trabajador se somete a la persona del empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

De acuerdo al caso que nos ocupa, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una institución jurídica propia del derecho del trabajo, contrario al principio de la autonomía de la voluntad, para reconocer naturaleza laboral a cualquier relación jurídica sustancial que enmarque la prestación personal de un servicio, subordinado y remunerado, con independencia del título o rótulo otorgado por las partes, fundamentado en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Respecto a la intermediación laboral, regulada en el artículo 35 literal b) del CST, se estudiaron sus alcances por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia de radicación N° 12.187 del 27 de octubre de 1999, precisando lo siguiente:

“La segunda hipótesis es la más próxima a la figura del contratista independiente. Por regla general éste dispone de elementos propios de trabajo y presta servicios o realiza obras para otro por su cuenta y riesgo, a través de un contrato generalmente de obra con el beneficiario. Parte de esos trabajos puede delegarlos en un subcontratista. Si la independencia y características del contratista es real, las personas que vincula bajo su mando están sujetas a un contrato de trabajo con él y no con el dueño de la obra o beneficiario de los servicios, sin perjuicio de las reglas sobre responsabilidad solidaria definidas en el artículo 36 del CST y precisadas por la jurisprudencia de esta Sala, especialmente en sentencias del 21 de mayo de 1999 (Rad. 11843) y 13 de mayo de 1997 (Rad. 9500). Empero, si a pesar de la apariencia formal de un “contratista”, quien ejerce la dirección de los trabajadores es el propio empresario, directamente o a través de sus trabajadores dependientes, será éste y no el simple testaferro el verdadero patrono, y por tanto no puede eludir sus deberes laborales”.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo emitió la Recomendación N° 198 del 31 de mayo de 2006, relativa a la configuración de la relación laboral, definiendo en el numeral 13 los siguientes indicios:

“13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- *(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere*

la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

- *(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.*

Es por ello, que es necesario el estudio de los elementos probatorios en pleno para establecer si existió o no la intermediación alegada.

En el proceso de autos, no cabe duda sobre la existencia de un contrato de trabajo suscrito entre EMPOSER y el demandante, conforme lo aceptado en la contestación de la demanda, así como la certificación y contrato laboral que reposan en la foliatura, siendo necesario constatar si el verdadero empleador era Prosegur, o si por el contrario el contrato suscrito fue fiel a su carácter literal.

De la abundante prueba documental se constata que, el demandante, aunque formalmente fue contratado por la compañía EMPOSER LTDA., como consta a folios 310 a 311, se encontraba identificado para el desarrollo de sus funciones como Escolta ATM con los símbolos de Prosegur, identificado en el registro de firmas como autorizado por Prosegur, con los uniformes de dicha entidad, armamento, y según los testimonios escuchados de los señores Carlos Mario Ocampo González y Raúl Eduardo Taborda Flórez, el demandante Rúa Trillos compartió en la misma sede con todos los trabajadores de manera indistinta a la empresa que figuraba en su contrato de trabajo, recibió órdenes, portó y utilizó los elementos identificados con el nombre de Prosegur, seguía los horarios que eran determinados por la empresa para el desarrollo de sus funciones. De manera clara y reiterada los testigos informaron cómo el actor recibió mandatos de los jefes de ruta y siguió siempre las ordenanzas que se le impusieron al interior de la compañía por quienes se identificaron como empleados de Prosegur.

Pese a la dicho por la *a quo* el poder subordinante no se encuentra desestimado por el llamado de atención que obra en el expediente realizado por EMPOSER, pues el objeto del proceso es precisamente determinar si existió una realidad contractual diferente a lo plasmado de manera formal, y es así como los testigos explicaron que las dictámenes fueron impartidas por los jefes de ruta que pertenecían a Prosegur, con los horarios determinados por Prosegur y bajo las instrucciones de éstos, sin que la pasiva lograra desvirtuar la existencia de ello.

No comparte la Sala los argumentos dados por la juez de primera instancia al desestimar la prueba testimonial en sus dichos, pues fueron claros en establecer que desconocían a ciencia cierta las razones de la terminación laboral, empero, si esclarecieron que compartieron durante todo el tiempo que el demandante prestó sus servicios, que le constó de manera personal y directa cuando respecto al señor Rúa Trillos se le impartían órdenes, correctivos, portaba el uniforme, el armamento, declaraciones claras, espontáneas y conducentes respecto a la existencia de una verdadera relación de origen laboral entre Prosegur y el señor Pablo Emilio Rúa Trillos, siendo EMPOSER sólo en apariencia el empleador, pues en atención a lo dispuesto en el Decreto 356 de 1994, Prosegur estaba facultada para ejecutar el servicio de escolta asociado al transporte de valores, sin que tuviere que, realizar contratación con entidad alguna.

Considera la Sala, que se encuentra debidamente probado en el proceso la existencia de la una verdadera relación laboral entre Pablo Emilio Rúa Trillos y Prosegur SA en donde EMPOSER Ltda. fungió como simple intermediaria y no como verdadera empleadora, declaración que se realiza en atención al principio de la realidad sobre las formas establecido en el artículo 53 superior, y siguiéndose el lineamiento horizontal que ha sido trazado por esta Sala de Decisión en otras providencias.

Consecuente a la prosperidad de dicha pretensión, es menester dar estudio si como empleado de Prosegur S.A., al señor Pablo Emilio Rúa Trillos le era aplicable la convención colectiva de trabajo 2008-2009 suscrita entre Prosegur S.A. y

SINTRAVALORES, la cual, fue aportada en página 60 a 97 de la demanda con los requisitos pertinentes para su validez.

Con los testimonios recibidos de los señores Carlos Mario Ocampo González y Raúl Eduardo Taborda Flórez, quedó claro que, en Prosegur SA existen otras asociaciones sindicales, empero, del pliego convencional que se hace referencia, se indica, en el artículo tercero que, *“La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todo el personal de THOMAS PROSEGUR S.A., dentro del territorio nacional donde ésta Compañía preste sus servicios, sin desconocer en ningún momento las disposiciones legales pertinentes distintas a esta convención que sean más favorables a sus trabajadores”* y si bien al actor no se le hicieron descuentos para dicha asociación sindical, como se desprende de los certificados de nómina de la foliatura, ello se debió precisamente a su contratación por intermedio de una empresa diferente a su verdadero empleador.

Es así, que, siendo beneficiario de la convención colectiva enunciada, al dar estudio al artículo Art. 5 de la convención se establece:

“Art. 5.- Todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido. La empresa podrá celebrar contrato por término determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, distinta al giro propio de las actividades de la empresa, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”

De acuerdo a esta norma convencional, las labores del demandante, como Escolta ATM, salvaguarda de los bienes de la pasiva Prosegur S.A., al encontrarse dentro del giro normal de los negocios de la entidad, debió ser a término indefinido y no fijo como se ve en página 310-311. En sentencia emitida por esta Sala de Decisión el 5 de marzo de 2021, se concluyó respecto a la vigencia del pliego convencional que hoy nos compete, y bajo la misma ponencia lo siguiente: Radicado 002-2021-0008701)

“Luego, al declararse la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 10 de abril de 2013 hasta el 20 de diciembre de 2019, y en aplicación de la referida cláusula convencional vigente para el inicio de la relación laboral, ipso facto el contrato se tornó en indefinido con la sociedad demandada, careciendo de efectos los contratos de trabajo a término fijo suscritos el 10 de abril de 2013 y el 21 de abril de 2016, y por consiguiente el preaviso de no renovación a partir del 20 de diciembre de 2019.

Es de relieves que la cláusula convencional no deja dudas sobre la aplicación del precepto en mención a todos los trabajadores de la compañía hoy accionada. Esto genera como consecuencia, que la vinculación del actor con su verdadero empleador, de conformidad con el artículo 5° de la Convención Colectiva 2008-2009 y con lo establecido en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, es a través de un contrato de duración indefinida a partir del 10 de abril de 2013.

....

iv) Si la finalización del vínculo laboral del trabajador, por parte de la empresa fue con justa causa Como se indicó en precedentes la sociedad demandada en el escrito de réplica señaló que el demandante no fue despedido, por el contrario, su contrato se dio por finalizado por la expiración del plazo fijo pactado. Sin embargo, en esta instancia quedó evidenciado que el verdadero empleador del accionante lo es la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., y la modalidad contrato a término indefinido a partir del 10 de abril de 2013, como se indicó antes, por ende, carece de eficacia el preaviso de no renovación a partir del 20 de diciembre de 2019 y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, informada con la debida antelación por la empleadora, concluyendo que el trabajador fue objeto de despido sin justa causa.”

Teniendo en cuenta que la terminación del contrato es unilateral e injusta, no tendría razón alguna la empresa para realizar procedimiento alguno descrito en la convención colectiva de trabajo, sino, por el contrario proceder con la indemnización legal, y convencional a las que hubiere lugar, es en la misma misiva

de página 313 se plasma la voluntad del *“terminar la relación laboral unilateralmente y sin justa causa”*.

Así las cosas, se despacha desfavorablemente el reintegro solicitado por la parte actora, quedando sobre la mesa la liquidación de la indemnización convencional de cara a la terminación unilateral del contrato de trabajo, se tiene lo siguiente:

“Artículo 7. Despido sin justa causa: En caso de despido de un trabajador sin justa causa, la empresa pagará al mismo tres (3) meses de salario básico por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción, como indemnización adicional a lo que contempla la ley”

Conforme a lo anterior, se ordenará a la pasiva al pago de la indemnización convencional por 883 días y bajo la premisa de una asignación básica de \$799 000 conforme certificación folio 101, se adeuda la suma de \$ 1.932.923.

Igualmente, como beneficiario de la convención colectiva de trabajo, debe darse estudio a los artículos 26 y 27 que a su letra establecieron:

“Artículo 26: Primas extralegales de junio y diciembre: La empresa pagará cuarenta y nueve (49) días de salario básico de prima extralegal en el mes de junio, suma que será entregada a cada trabajador en los primeros cinco (5) días de mes de junio de cada año. Así mismo pagará la prima extralegal de diciembre consistente en cincuenta (50) días de salario básico, lo cual entregará a cada trabajador los primeros cinco (5) días del mes de diciembre de cada año. “

“Artículo 27 Prima de vacaciones: La empresa reconocerá y pagará a los trabajadores para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva la suma de ciento setenta y seis mil pesos m/cte (\$176.000). Para el segundo año de vigencia de la presente convención, la anterior suma será incrementada en el IPC causado, de acuerdo con el informe final del DANE al cierre de 2008. Esta suma será entregada a los trabajadores, al hacerse acreedores por esta o proporcionalmente por fracción de año. “

Al no cancelarse dichos pagos al actor en el transcurso de la relación laboral deberá ordenarse su pago, obteniendo los salarios de deflactar el emolumento mensual del año 2015, así:

Por el año 2013:

Salario: \$756.120

Prima junio: \$1.234.996

Prima Diciembre: \$1.260.200

Prima de Vacaciones: \$ 211.902

Por el año 2014:

Salario: \$770.789

Prima junio: \$ 1.258.955

Prima diciembre: \$ 1.284.648

Prima de vacaciones: \$216.013

Por el año 2015:

Salario: \$799.000

Prima Junio: \$ 1.305.033

Prima de vacaciones: \$ 149.688

Teniendo en cuenta las sumas anteriores deberá Prosegur S.A., sobre los periodos que se causaron, pagarse el reajuste para los aportes en pensión.

Sobre el recargo del 75% por labor en jornada nocturna, es deber probatorio de la parte demandante, acreditar los hechos que fundamentan sus pretensiones, para el caso concreto el trabajo en los horarios que determina el beneficio establecido en el artículo 49 de la cláusula convencional. Dicha prueba, debe tener un convencimiento tal, que no puede quedar duda en el operador jurídico para poder realizar las inferencias que sobre ese punto hay lugar. Sin embargo, a lo largo de la foliatura no se constata el horario en el que el demandante fungió sus labores, sin que sea posible así la prosperidad de su pretensión.

Sobre las indemnizaciones moratorias, del artículo 65 del CST y de la Ley 50 de 1990, debe decirse que a folio 312 del expediente reposa la liquidación final de prestaciones sociales del actor, en donde se constata el pago de todos los conceptos legales adeudados, precisamente sobre los cuales acarrearía la mora solicitada por la parte actora.

No es pues de recibo que se pretenda el pago de la sanción moratoria sobre los beneficios extralegales, cuando la intención del legislador fue amparar al trabajador se encontrare ausente de los beneficios mínimos que contrae la relación laboral, entendiéndose los extralegales como un plus consecuente de la voluntad entre las partes, y por ello, sobre ellos, no es dable impartir sanción moratoria alguna.

Empero, la indexación, conforme los postulados de la sentencia SL 359 de 2021 es procedente incluso sin solicitud de parte, por lo cual, será ordenada.

Los conceptos de condena deberán ser pagados por Prosegur S.A. pues corresponden a beneficios convencionales en los cuales EMPOSER Ltda. si bien fue intermediaria, no tiene injerencia alguna.

Corolario a lo expuesto, no comparte la Sala las conclusiones de la Juez de primera instancia y por ende REVOCARÁ la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

Las costas en primera instancia corren a cargo de ambas accionadas y a favor del accionante, las cuales serán tasadas por la *a quo*.

Sin costas en esta instancia, ante la prosperidad del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, el día veintiocho (28) de agosto del año dos mil dieciocho (2018)

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor Pablo Emilio Rúa Trillos y Prosegur SA existió una verdadera relación laboral entre el 4 de abril de 2013 y el 4 de septiembre del año 2015 en donde EMPOSER SA fungió como simple intermediaria.

TERCERO: DECLARAR que el señor Pablo Emilio Rúa Trillos, fue beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Prosegur SA y SINTRAVALORES.

CUARTO: CONDENAR a PROSEGUR SA a pagar al señor Pablo Emilio Rúa Trillos, los siguientes rubros debidamente indexados al momento del pago.

Indemnización convencional por despido injusto: \$ 1.932.923.

Por el año 2013:

Salario: \$756.120

Prima junio: \$1.234.996

Prima Diciembre: \$1.260.200

Prima de Vacaciones: \$ 211.902

Por el año 2014:

Salario: \$770.789

Prima junio: \$ 1.258.955

Prima diciembre: \$ 1.284.648

Prima de vacaciones: \$216.013

Por el año 2015:

Salario: \$799.000

Prima Junio: \$ 1.305.033

Prima de vacaciones: \$ 149.688

QUINTO: CONDENAR a PROSEGUR a efectuar el reajuste del pago sobre la cotización en pensión teniendo en cuenta los valores antes enunciados en los periodos que fueron causados.

SEXTO: ABSOLVER a las pasivas de las demás pretensiones invocadas en su contra por el señor Rúa Trillos.

SÉPTIMO: Las costas en primera instancia corren a cargo de ambas accionadas y a favor del accionante.

OCTAVO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en EDICTO. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **4f4b76ce995089a721cf53a96d5f6b7d6a41750c226d1fcfc1bce2137334fc0a**

Documento generado en 16/03/2023 02:07:19 PM

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