

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, cuatro (4) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por JOHAN FERNEY OSPINA MARÍN contra AVANTES EN SEGURIDAD PRIVADA LTDA., RAÚL ALBERTO TABARES RODAS, y URBANIZACIÓN NUEVA VILLA DE ABURRÁ (Etapa 1) P.H, con intervención en su calidad de llamada en garantía de SEGUROS COLPATRIA S.A (Págs. 98-99 Archivo 01) (Radicado 05001-31-05-019-2014-00486-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado entre el 04 de noviembre de 2010 y el 31 de diciembre de 2013, el reconocimiento y pago de manera solidaria de las horas extras a partir del salario realmente percibido desde el 25 de febrero de 2010 (sic), la indemnización por despido sin justa causa, el reajuste de las prestaciones sociales y las vacaciones acorde al verdadero salario percibido, la indemnización por 180 días en virtud de su despido en estado de incapacidad, el reajuste de los aportes al fondo de pensiones y la indemnización por no consignar las cesantías en un fondo además de las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que fue contratado por Avantes en Seguridad Privada Ltda. el 04 de noviembre de 2010 mediante un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse en el cargo de guarda de seguridad en los lugares que le fueran asignados, siendo el último la Urbanización Nueva Villa de Aburrá (Etapa 1) P.H. El salario pactado correspondió a la suma de \$960.000, laborando de lunes a domingo por 15 días y 2 días de descanso de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y luego de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., lo que denota el trabajo de 4 horas extras diarias nocturnas. Señaló que la empresa no efectuaba las liquidaciones con base al salario realmente devengado porque se hacía con base al salario mínimo en razón a un auxilio que se denominaba como no constitutivo de salario. Que el 31 de diciembre de 2013 la empresa Avantes en Seguridad Privada Ltda. dio por terminada la relación argumentando la finalización del puesto de trabajo, momento en el que se encontraba incapacitado y en un tratamiento médico.

La URBANIZACIÓN NUEVA VILLA DE ABURRÁ P.H se pronunció afirmando no constarle la mayoría de los hechos de la demanda, pero negando algún vínculo de tipo laboral que haya existido con el actor, así como la solidaridad deprecada en tanto aduce que se trata de una persona jurídica sin ánimo de lucro que no se dedica a la vigilancia. Como excepciones de fondo presentó las de falta de legitimación en la causa por activa y por pasiva, falta de causa para pedir, inexistencia de solidaridad y buena de la demandada.

En igual oportunidad, esta demandada presentó llamamiento en garantía frente a SEGUROS COLPATRIA S.A en virtud a la póliza de cumplimiento N° 100421 contratada, el que fue admitido por el Juzgado por providencia emitida el 27 de abril de 2015 (Págs. 98-99 Archivo 01)

RAÚL ALBERTO TABARES RODAS, en su condición de persona natural se opuso a las pretensiones, negando su calidad de representante legal de Avantes en Seguridad Privada Ltda., solicitando su desvinculación, con la claridad que el actor no trabajó a su servicio y por tanto no le constan las condiciones laborales que rodearon su contratación. Formuló como excepciones previas la de inexistencia del demandante o del demandado e incapacidad o indebida representación del demandante o del demandado las

que fueron declaradas no probadas en diligencia celebrada el 05 de mayo de 2022 (Archivo 07), y como única excepción de mérito la de falta de legitimación en la causa por pasiva.

AVANTES EN SEGURIDAD PRIVADA LTDA., representada por curadora *ad litem* se abstuvo de emitir pronunciamiento, por lo que mediante auto del 19 de mayo de 2021 se dio por no contestada la demanda de su parte (Pág. 213 Archivo 01).

SEGUROS COLPATRIA S.A., una vez efectuada su notificación, se pronunció negando una relación laboral existente entre el demandado y la Urbanización convocada, con aceptación de la celebración del contrato de cumplimiento para el cubrimiento de salarios, prestaciones e indemnizaciones, pregonando el respeto a las condiciones pactadas. Formuló como excepciones de mérito las de coadyuvancia frente a oposición a pretensiones de la demanda, inexistencia de obligación en cabeza de la urbanización Nueva Villa de Aburrá P.H, y condiciones de aseguramiento pactadas en el contrato de seguro número 100421.

Surtido el trámite de rigor el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín en sentencia proferida el 05 de mayo de 2022, DECLARÓ la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y Avantes en Seguridad Privada Ltda. entre el 04 de noviembre de 2010 y el 31 de diciembre de 2013. CONDENÓ a la sociedad a reconocer las sumas de \$1.882.313 por concepto de auxilio de cesantías y de \$2.023.151 por indemnización por despido sin justa causa. ABSOLVIÓ a la Urbanización Nueva Villa de Aburrá P.H y a Raúl Alberto Tabares Rodas de las pretensiones incoadas en su contra. EXONERÓ de responsabilidad a la llamada en garantía y CONDENÓ en costas a Avantes en Seguridad Privada Ltda. y en favor del actor, fijando las agencias en derecho en la suma de \$800.000. También se fijaron a cargo del actor respecto de la Urbanización y la persona natural convocada, en el valor total de \$300.000, correspondiendo a cada una el 50%.

Inconforme con la decisión, el mandatario judicial de la activa aspira a que se modifique la decisión en cuanto a la absolución de la indemnización de la Ley

361 de 1997 en tanto considera que de la prueba testimonial, lo indicado en el escrito de respuesta, el silencio de la empresa de seguridad y la historia clínica aportada puede desprenderse el conocimiento de la empresa empleadora que el actor estaba en tratamiento médico por un cáncer padecido, pruebas que fueron tomadas a la ligera por el fallador. Aduce sobre las prestaciones sociales de cara a las horas extras, dominicales y festivos que no le mereció al juez valoración del silencio de la sociedad, agregando que para efectos del reajuste se arribó una certificación donde se acreditó el verdadero salario devengado por el trabajador, el que difiere al tenido en cuenta en la liquidación y los aportes a la AFP. Sobre la solidaridad negada, advirtió que la propiedad horizontal si bien no tiene por objeto la vigilancia, hay sentencias en las que se ha pregonado que por ser uno de los puntos de mayor trascendencia la seguridad y la protección de los bienes privados, hay lugar a esta responsabilidad.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia y a partir de los argumentos de la alzada no existe discusión respecto a que el demandante fue trabajador de la demandada Avantes en Seguridad Privada Ltda. por medio de un contrato de trabajo indefinido que inició el 04 de noviembre de 2010 (Pág. 15 Archivo 01) y terminó por decisión de dicha sociedad el 31 de diciembre de 2013 (Pág. 14 Archivo 01), habiéndose desempeñado como guarda de seguridad para la Urbanización Nueva Villa de Aburrá (Etapa 1) P.H.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver consiste en establecer las siguientes cuestiones: 1. Si para la finalización del contrato que se definió en primera instancia, el demandante era o no beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, y en caso de una respuesta afirmativa, se entrarán a definir las consecuencias indemnizatorias de ello. 2. Se establecerá la procedencia de

ordenar el reajuste de las prestaciones sociales con análisis del salario que atendiendo a la realidad percibió el señor Ospina, y 3. La viabilidad de extender las condenas a la Urbanización Nueva Villa de Aburrá P.H por la solidaridad prevista en el artículo 34 del CST.

Estabilidad laboral reforzada

Los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021), sin que sea perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral (SU087-2022).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente **al primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, cuando:

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, donde se observa que al demandante para el año 2011 le fue diagnosticado un “*tumor neuroendocrino bien diferenciado sobre pólipo rectal resecado*” el que fue extraído sin recurrencia endoscópica y luego, para enero de 2013 fue llevado a ligadura hemorroidal, para finalmente ser diagnosticado en julio de 2013 con “*tumor maligno del recto*”, patología que tuvo por tratamiento el manejo por hemato oncología y coloproctología (págs. 45-54 Archivo 01), la que le generó unas incapacidades del 10 al 17 de diciembre de 2013 (Pág. 53 Archivo 01) prorrogada del 18 al 21 de diciembre de 2013 (Págs.49 y 54 Archivo 01) , del 26 al 29 de diciembre de 2013 (Pág.51 Archivo 01) relacionadas con “*hemorroides internas*”.

Sobre el último aspecto mencionado, se cuenta con el dicho del testigo LUIS HERNÁN PINEDA LOPERA traído al proceso por el actor, quien fungió como su compañero de trabajo, y en lo que corresponde indicó que el joven Ospina Marín mantenía muy enfermo y que, tenía complicaciones para permanecer de

pie, lo que lo obligaba en su turno de trabajo a buscar estar sentado, situación que le estaba procurando problemas con el señor Raúl Alberto a quien señaló como dueño y jefe en Avantes en Seguridad Ltda.

Igualmente, se recepcionó el testimonio de SALONY PULGARÍN DAVID -Jefe de puesto de Jhoan Ferney- el que sobre esa cuestión advirtió no haber conocido de alguna enfermedad de gravedad del demandante, igual manifestación dada por Raúl Alberto Tabares Rojas en su interrogatorio de parte, el que según puede corroborarse de una misiva de renuncia que obra en el expediente (Pág. 13 Archivo 02), obró como administrador dentro de la empresa de seguridad que hace parte de la litis hasta el 31 de diciembre de 2013.

De tales probanzas, advierte la Sala, que es verdad que el demandante venía padeciendo una patología que pudiera tener la connotación de grave, y que se presentó una incapacidad médica durante días antes del despido, primero por el término de ocho días, y luego, por doce días hasta el 29 de diciembre de 2013, esto es, dos días previos a la cancelación del nexo laboral, lo que encuadra en algunas de las reglas que la Corte Constitucional ha dispuesto para definir si opera o no la garantía de estabilidad laboral reforzada, pero es que aun bajo la realidad de no ser inexistente la condición de salud que se alega, no se logra determinar que el trabajador realmente se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, pues esa imposibilidad de prestar su fuerza de trabajo solo puede desprenderse de los últimos 19 días de cara a una patología que fue diagnosticada desde julio de 2013, sin que pueda vislumbrarse un estado de salud agravado o aspectos médicos que permitan predicar la condición de debilidad manifiesta que es el fin de la protección, dado el reducido historial clínico aportado de donde no es posible extraer con detalle el tratamiento al que fue sometido el actor, la evolución de su enfermedad, las resultas del mentado diagnóstico, ni las implicaciones en el ámbito de su actividad diaria o en el contexto ocupacional.

Y es que a juicio de esta Sala de Decisión, no basta con dar análisis de manera aislada a ese lapso de incapacidad y asociarlo a la data del finiquito, en tanto

la función del operador judicial consiste en confrontar todo el material probatorio en aras de definir acorde a cada caso si se cumplen los presupuestos de la garantía, habiendo enfatizado la Corporación Constitucional al respecto que ese listado no es taxativo ni definitivo, y lo que el estudio probatorio revela en este caso es un padecimiento bajo vigilancia médica por especialistas pero los vestigios no exponen que se haya enfrentado a una dificultad que derivara en la incompatibilidad de su enfermedad con su oficio en los términos requeridos para que haya lugar al amparo, lo que explica que desde el hallazgo clínico no se emitieran recomendaciones ni restricciones para el desempeño de la labor, o por lo menos no así fue demostrado, y a tal conclusión no puede arribarse a partir de las incapacidades probadas en este trámite, circunstancias que conllevan a advertir que si bien la parte empleadora conocía claramente de una afección médica, pues ello se hizo evidente con las ausencias últimas a su puesto de trabajo, más allá del conocimiento de una “hemorroides” descrita en el diagnóstico generador de la licencia, no puede atribuirse en la parte patronal una noción evidente sobre una situación de salud de tal magnitud que debiera ser considerada al momento de adoptar la determinación de finalizar el contrato .

De ese modo, remontándonos a la data del despido, si existía sin lugar a dudas una incapacidad médica reciente, pero no se funda en suficiente para arrojar la presencia de una limitación física de la que pudiera desprenderse una palmaria y manifiesta imposibilidad para la realización de sus deberes en los términos prudentes de eficiencia, y que a la par generara en el demandante una barrera para permanecer en el empleo y constituirlo en candidato de ser desechado de la lista productiva de colaboradores de la empresa por razones médicas, sin que se cuente para data posterior a la expiración del vínculo con algún registro que de cuenta de lo contrario.

Es bajo estas reflexiones, que es dable dar razón a lo concluido por el *A quo* en cuanto a que el promotor del juicio no es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada que pregona, pues no se encontraba al momento del despido en un escenario insuperable que pudiese impedir su participación plena y efectiva en las actividades laborales contratadas, ni se determinó

alguna incompatibilidad en razón de una discapacidad relevante de las actividades normales de cualquier ser humano en su ámbito social y familiar.

Reajuste de las prestaciones sociales

Alega la parte recurrente desde el escrito de demanda, que las horas extras laboradas por el demandante nunca fueron tenidas en cuenta para conformar el factor salarial y prestacional, debiendo señalarse que de vieja data la jurisprudencia, ha sido constante en exigir, en materia de horas extras o trabajo suplementario, no solo claridad y determinación en el número o cantidad de las que se afirman laboradas, sino que le ha restado eficacia a la prueba testimonial cuando la misma carece de concreción, o cuando los deponentes hablan del hecho sin haber estado en permanente contacto con el trabajador que reclama, por lo que al trabajador le corresponde la carga de demostrar pues no puede el juez laboral realizar cálculos o suposiciones para imponer tales condenas. (Ver entre otras SL6738-2016, SL5584-2017, SL171-2022).

Sobre ello se permite anotar esta Sala que se torna en un fundamento excluido de discusión en esta sede que el demandante cumplía un horario de trabajo rotativo de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. o de 6:00 p.m a 6:00 a.m lo que ocurrió en toda la vigencia del contrato, lo que denota en principio un exceso al límite temporal en la jornada semanal regido por el artículo 161 del CST, pero aun con ello, es significativo recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las horas que se estimen trabajadas (Ver SL3937-2021).

Esa determinación brilla por su ausencia en este trámite, y en ese orden no es posible dar por sentado que entre el 04 de noviembre de 2010 y el 31 de diciembre de 2013 hubo una prestación continuada del servicio, en tanto hay diversos factores que intervienen en el cálculo de estos rubros y que son referidos a vacaciones disfrutadas, licencias por enfermedad o cualquier otra

ausencia que pudo presentarse donde el horario estipulado e indiscutido pudo variar o no cumplirse, a más que el testigo Luis Hernán Pineda Lopera anunció que al principio contaban con dos días de descanso por trece días trabajados y que luego, esa condición de trabajo mutó a tres días de descanso por doce días de labor, sin que se cuente con la precisión del espacio temporal en que así ocurrió, por lo que no es posible elevar unos cálculos a partir de suposiciones ni entender para ese efecto que hubo una prestación del servicio sin solución de continuidad.

Es desde estos postulados que se considera que al no demostrarse en verdad qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la demandada, no es posible pregonar un adeudo sobre pago de horas extras y tiempo de trabajo suplementario, lo que deriva en que tampoco sea viable aseverar que procede el reajuste de las prestaciones sociales, panorama que no se modifica por el hecho de existir silencio en la demandada a quien se atribuyó la condición de empleadora, dado el deber probatorio que en este aspecto asistía a la activa sin que lo haya satisfecho.

Ahora, refuta el actor que no se haya incluido como salario base para la liquidación de sus prestaciones sociales, el reportado en el certificado laboral que fue arribado al expediente que data del 07 de febrero de 2013, debiendo indicarse sobre este punto que en efecto, obra una constancia expedida por el Jefe de Recursos Humanos de Avantes en Seguridad Privada Ltda. donde se refleja la suma de \$960.000 como el total de ingresos mensuales del trabajador Johan Ferney Ospina Marín, detallándolo así: \$589.500 como salario básico, \$70.500 por auxilio de transporte, y \$300.000 por auxilio de comunicaciones no constitutivo de salario (Pág. 15 Archivo 01).

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral ha determinado en sentencias como la SL5146 y SL4866 de 2020 y SL986-2021, que en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas contractuales, previsto en el art. 53 de la Constitución Política de 1991, aplicable en el tema salarial, lo que recibe el trabajador como directa contraprestación del servicio, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario

por la simple denominación que le den las partes, por lo que para determinar si un pago es o no salario, debe establecerse si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo realizado, es decir, que el salario se define por su finalidad o destino. De modo que el trabajador debe acreditar la periodicidad, habitualidad y permanencia del pago realizado, y probado ello, el empleador tiene la carga de demostrar que la destinación de dicho estipendio cancelado al trabajador tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y, por tanto, con carácter no remunerativo.

En voces de la Alta Corporación, por cuenta de la parte final del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, el acuerdo entre las partes orientado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, por ello, la duda sobre si un emolumento es o no salario debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo del servicio, sin que las partes puedan despojar de incidencia salarial un pago que por esencia lo es.

Lo anterior conduce a concluir que si el denominado “*Aux. comunicaciones*” era habitual, periódico y permanente, sin que se probara por la parte empleadora que era brindado por mera liberalidad, o que tenía una destinación distinta al patrimonio del trabajador, se tendrá que tal suma cumplía el fin de retribuir el servicio, y por ende, contaba con incidencia prestacional.

En el asunto, no se cuenta con el pacto contractual ni algún otro convenio donde puedan verificarse las condiciones estipuladas sobre ese valor que se certifica como excluido del factor salarial del colaborador, y el certificado da cuenta que se trataba de un devengo habitual, pues así se extrae de la lectura del escrito, por lo que no existiendo prueba que revele en este escenario que tal estipendio contaba con destinación adicional a remunerar la labor, lo que era carga de la accionada, no puede restársele incidencia salarial, sumado a que el valor del concepto que el empleador denomina como auxilio y que ascendió a \$300.000 para 2013, de cara al básico pactado por \$589.500, desborda tal alcance y no atiende el criterio de razonabilidad y

proporcionalidad que deben observarse a la hora de convenir este tipo de beneficios extralegales (Ver SL692-2021).

Bajo el contexto que antecede, ese auxilio debió ser tenido en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, las vacaciones y los aportes a seguridad social del actor por constituir factor salarial, lo que conlleva a modificar la sentencia recurrida y a que resulte un importe en favor del trabajador por cuenta del reajuste que procede, por lo menos por el período que va del 05 de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de 2013 - 56 días-, en tanto la parte demandante se abstuvo de arribar probanza de lo recibido por esos conceptos desde el año 2010 y hasta el 04 de noviembre de 2013, que permita realizar cálculos de lo desprovisto en los pagos, lo que tampoco es viable ejecutar a partir de conjeturas o suposiciones.

En ese orden, lo liquidado por la empresa correspondió a un total de \$207.130 cuando lo que debió pagarse asciende a \$376.124, arrojando una diferencia de \$168.994 que deberá ser reconocido al trabajador de manera indexada al momento del pago, con lo que se permite que el trabajador reciba lo que se le adeuda en su justo valor.

De la solidaridad de la propiedad horizontal

Sobre este aspecto de la providencia atacada, se tiene que la norma que prevé la solidaridad condenada señala en lo pertinente que “*...Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores*”.

De cara a los argumentos de la alzada en este aspecto, existe solidaridad entre el beneficiario de la obra y el contratista independiente, respecto de las

obligaciones laborales de los trabajadores de este, siempre que las actividades contratadas por el dueño de la obra tengan una relación directa con aquellas que derivan del giro ordinario de sus negocios, recordando la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral-, que en los términos de esa disposición, si el objeto social del contratante no está relacionado con el giro o la actividad del contratista independiente, ni hay afinidad entre ellas, no se configura la solidaridad, pues no basta con que se cubra una necesidad propia del beneficiario, sino que se requiere que se trate de una función normalmente desarrollada por él (Ver SL429-2023, SL123-2023, SI4018-2022).

Es claro que Avantes en Seguridad Ltda. tiene por objeto social las actividades propias de la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada (Pág. 10 Archivo 01), mientras que el propósito de una propiedad horizontal está dirigido básicamente a administrar correcta y eficazmente los bienes y servicios comunes, manejar los asuntos de interés común de los propietarios de bienes privados y cumplir y hacer cumplir la ley y el reglamento de propiedad horizontal, lo que da cuenta que no está relacionado con el giro o la actividad del contratista, en tanto el hecho que la propiedad horizontal deba propender por la seguridad del edificio, esa sola circunstancia no puede conducir a que se derive alguna afinidad entre ellas, por lo que aun cuando con la actividad de la empresa de seguridad se cubre una necesidad de la copropiedad, no es una actividad directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico (Ver SL14540 de 2014).

Lo anterior derruye los argumentos del apelante, asistiendo razón al *A quo* cuando definió por similares argumentos a los precisados, la inexistencia de la responsabilidad de la propiedad horizontal sobre las obligaciones impuestas en su calidad de garante de cuenta de la solidaridad estudiada lo que da paso a que en este punto de igual forma sea confirmada la decisión.

En síntesis, la providencia estudiada habrá de ser modificada en lo que atañe al reajuste prestacional y se confirmará en lo demás, y siguiendo los lineamientos del artículo 365 del CGP en esta instancia no se causaron costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **MODIFICA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas en cuanto deberá AVANTES EN SEGURIDAD PRIVADA LTDA. reconocer al demandante por concepto de reajuste prestacional la suma de \$168.994 debidamente indexada conforme se expuso en la parte motiva. **CONFIRMA** en lo demás la providencia. Sin costas en la instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SIN FIRMA POR PERMISO AUTORIZADO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

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

HACE SABER:

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

Radicación:	05001310501920140048601
Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	JOHAN FERNEY OSPINA MARIN
Demandado:	AVANTES EN SEGURIDAD PRIVADA LTDA.
M. P.	CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo:	4/05/2023
Decisión:	CONFIRMA Y MODIFICA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 5/05/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario