

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado Ponente

Proceso	Proceso Ordinario
Radicado	66001310500320170055402
Demandante	Sebastián Vergara Grajales
Demandado	Prosegur De Colombia S.A.
Asunto	Apelación Sentencia 20-noviembre-2020
Juzgado	Tercero Laboral Circuito
Tema	Fuero Circunstancial

APROBADO POR ACTA No. 175 DEL 25 DE OCTUBRE DE 2022

Hoy, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA, Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ y como ponente Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia de primera instancia proferida el 20-11-2020, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **SEBASTIÁN VERGARA GRAJALES** contra la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** radicado 66001310500320170055402.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 136

I. ANTECEDENTES

1.1. Pretensiones

SEBASTIAN VERGARA GRAJALES aspira a que se declare: **a)** La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre él y la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, del 3-noviembre-2015 hasta el 26-mayo-2017; **b)** Que le es aplicable la convención colectiva suscrita entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA SA. “SINTRAVALORES”** y la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**; **c)** Que el despido del 26-mayo-2017, se dio sin justa causa y es inexistente, previa declaración de estar amparado por fuero circunstancial. En consecuencia, solicita que se ordene su reintegro a igual cargo o a otro superior, disponiendo el pago

de los salarios y prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir, desde la desvinculación hasta su reintegro efectivo. Además, solicita el pago de las costas del proceso.

1.2. Hechos

Como hechos que sustentan lo pretendido, se encuentra: Que Sebastián Vergara Grajales prestó sus servicios como trabajador de la Compañía Transportadora De Valores Prosegur De Colombia S.A; que su vinculación fue a través de un tercero llamado TESEVAL, la cual pertenece al mismo grupo empresarial "Thomas Greg & Sons"; comparten similitud en el objeto social al ser todas compañías, dedicadas al servicio de vigilancia fija y móvil, escolta de valores, de la asesoría y consultoría en el área de seguridad, además de compartir similitud de los propietarios sin que TESEVAL contara con autorización para el suministro de personal en misión para otras compañías.

Asegura que su vinculación era como **operario** al servicio de **Prosegur de Colombia S.A** en la ciudad de Pereira, desde el 3-noviembre-2015 a través de TESEVAL y hasta el 26-mayo-2017, cuando aquél actuando como supuesto patrono, dio por terminado el vínculo laboral, momento para el cual devengaba \$1.355.167.

Refiere que era Prosegur de Colombia S.A. quien lo dotaba de uniformes, carnets, insignias que permitían a sus clientes reconocerlo como uno de sus trabajadores, cancelaba su seguridad social, lo capacitó, supervisó, le impuso horarios, dirigió y dio órdenes al demandante para el cumplimiento de todas sus labores, durante todo el tiempo de duración de la relación laboral.

Comenta que en Prosegur De Colombia S.A. existen los sindicatos "**SINTRA VALORES**" y "**SINTRAPROSEGUR**", asociaciones a las que se afilió desde el 19-mayo-2017, siendo ambas comunicadas a Prosegur S.A.

Agrega, que con **SINTRAVALORES** está vigente una convención colectiva de trabajo que aplica sin distinción, a todos los trabajadores, en cuya cláusula 5ta prohíbe contratar personal con otras compañías para desempeñar labores propias del objeto social de Prosegur, en tanto que "**SINTRAPROSEGUR**", presentó un pliego de peticiones ante **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** y el Ministerio de la Protección Social, conflicto laboral que persiste en la actualidad y por no haberse resuelto el pliego de peticiones, los trabajadores se encuentran amparados por el fuero circunstancial, por lo que considera el actor que al ser despedido sin justa causa el 26-mayo-2017, debe ser restituido a su cargo por la protección foral.

La demanda fue presentada el 30-11-2017 y admitida por auto del 29-01-2018.

1.3. Posición de la demandada

PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. se opuso a lo pretendido bajo el argumento que con el demandante no se ha tenido ningún tipo de relación; que el empleador del demandante TESEVAL S.A. corresponde a

una persona jurídica diferente a Prosegur S.A. y, lo que existe entre dicha empresa con la demandada ha sido una relación comercial donde aquella se compromete a suministrar personal. Excepciona **inexistencia del fuero circunstancial, prescripción, compensación, buena fe y las genéricas.**

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 23 de noviembre de 2020, la Jueza Tercera Laboral del Circuito de Pereira, dispuso:

“**PRIMERO:** Declarar que SEBASTIÁN VERGARA GRAJALES en su condición de trabajador, tuvo una relación laboral regida por un contrato de trabajo con la Compañía Transportadora de Valores de Colombia PROSEGUR DE COLOMBIA S.A, cuyos extremos temporales están dados entre el 3 de noviembre del 2015 y el 26 de mayo del 2017. **SEGUNDO:** Declarar que dicho vínculo contractual feneció por decisión adoptada por la entidad PROSEGUR S.A. de manera justa conforme a la carta de terminación que se expidió el 26 de mayo del 2017. **TERCERO:** Negar los demás pedidos que estaban contenidos en la demanda que presentó Sebastián Vergara Grajales frente a la Compañía transportadora de valores de Colombia Prosegur de Colombia S.A. **CUARTO:** Declarar no probadas las excepciones de mérito que fueron propuestas por la entidad demandada como se explicó precedentemente. **QUINTO:** Condenar en costas procesales a la entidad demandada en el 50% de las tasadas a favor de la parte demandante”.

Para establecer si entre las partes existió un contrato de trabajo, se apoyó en las pruebas documentales y testimoniales. De las primeras, tuvo en cuenta las certificaciones expedidas por TESEVAL, el contrato suscrito, la liquidación del contrato de trabajo y la carta de terminación del vínculo informada por Teseval, pruebas en las que estableció que el actor se desempeñaba como **operario moneda corriente**. De las segundas, tuvo en cuenta las intervenciones de Luis Alberto Bedoya Ordoñez y Esleivan Isaza Villada quienes fueron expresos en indicar que el verdadero empleador era PROSEGUR S.A, porque de ella se generaban las funciones, directrices, actividades y el control respecto del servicio prestado por el trabajador; era quien daba los elementos e instrumentos de trabajo, en las instalaciones de Prosegur, utilizando los carnets suministrados por ésta para mostrarse como funcionario de la demandada, observando que la labor subordinante emergía de ésta y no de Teseval, pruebas con las que estableció que el verdadero empleador, conforme a la primacía de la realidad, era Prosegur, siendo Teseval el intermediario con quien se encapsuló el contrato de trabajo de quien prestaba sus servicios para Prosegur S.A., ente que además ejercía la labor subordinante, agregando que la labor desplegada por el trabajador relativa al procesamiento y destinación del efectivo no reflejaba el objeto social de Teseval sino de Prosegur, por lo que éste era, en el plano de la realidad, el verdadero empleador del demandante.

En cuanto a los extremos y salarios, de ellos no encontró discusión. De otro lado, estableció que al ser el actor afiliado a la asociación sindical Sintravalores, afiliación que fue comunicada al empleador, conllevaba a que el demandante fuera destinatario de la convención colectiva de trabajo, suscrita en 2015 y vigente hasta el 2019.

En cuanto al **fuero circunstancial**, de la documental aportada extrajo que el **pliego de peticiones** elevado por Sintraprosegur data del 18-07-2016 del cual dedujo la existencia del conflicto colectivo y, frente al tema, refirió que el legislador estableció unas etapas pre constitutivas y perentorias y, cuando se vencen los términos y no se ha llegado a la concertación se tiene la opción de una huelga o la intervención del tribunal de arbitramento, dependiendo de las condiciones en que se encuentre el conflicto.

Al revisar el asunto, consideró que **“desafortunadamente el señor Vergara Grajales a pesar de que indica que hay una negociación o conflicto en la entidad no incorporó ninguna clase de documento que permitiera advertir cuando se inició y cuando finalizó porque los conflictos no pueden ser indefinidos”** sino fuera porque en el folio 93 hablaríamos del pliego de peticiones no se habría tenido oportunidad de verificar cuando o cómo efectivamente se había generado el mismo, **pero también es cierto que se desconoce hasta cuándo se extendió”**. Frente a la culminación, hizo referencia a que la demandada al dar respuesta al hecho 24 aseguró que el conflicto colectivo se declaró terminado de manera irregular porque el Ministerio del Trabajo así lo indicó bajo el entendido que la organización sindical no se había apersonado de entrar a participar en la designación del arbitro que entraría a participar en la resolución del conflicto.

Luego, concluyó que *partiendo de la existencia del pliego del 18-07-2016, aplicando en estricto sentido las pautas establecidas en el CST y sobre los términos que se deben atender, el conflicto colectivo debió llegar a su final por tardar, teniendo en cuenta la huelga y la designación del árbitro, la instalación del tribunal y el tiempo que le competía a este para emitir la decisión o laudo, en extensiones exageradas y aduciendo que hubo extensión del tiempo inicialmente determinado para la mesa de negociación, se tendría que para el mes de marzo de 2017 sería el periodo en que legalmente el conflicto debió haber finalizado entre Sintraprosegur y Prosegur S.A. y a reglón seguido reflexiona: “ahora, si en gracia de discusión se indicara que el conflicto tuvo una extensión más allá del mes de marzo de 2017 y que efectivamente se encontraba vigente para el día 26-05-2017, entonces podríamos argüir que el Sr. Sebastián Vergara Grajales sí estaba amparado por el fuero circunstancial debido a que entre Prosegur ... y la organización sindical Sintraprosegur, existía ese conflicto”, entonces así se entran a verificar los aspectos indispensables y necesarios para hablar de ese fuero circunstancial (...)*”.

Así, refirió respecto del despido alegado, que en ninguna parte de la demanda se dijo de qué manera terminó el nexo laboral, simplemente se dijo que se estaba en medio de un conflicto estando protegido por el fuero circunstancial. No obstante, al analizar la prueba testimonial en ella se aseguró que la terminación fue producto de la vinculación del trabajador a las asociaciones sindicales pero, al revisar la documental, en ella observó que la carta entregada por TESEVAL como intermediario de Prosegur, se informaba al trabajador que terminaba la relación el 26-05-2017 con justa causa, pues lo había encontrado responsable de incumplir de manera grave con los protocolos y procedimientos de seguridad de la Compañía al extraer información confidencial como lo

fueron las planillas con información de conducción de efectivo punto del cajero automático y valores, sin que el trabajador hubiese presentado las exculpaciones del caso al rehusarse de acudir al derecho a la defensa en diligencia de descargos, conductas que transgredieron las obligaciones y prohibiciones de la Ley laboral y en el contrato de trabajo, por lo que se configuró la justa causa, lo cual desmerita que el despido hubiere sido producto de su condición de afiliado a la agremiación sindical y, por ello, las afirmaciones del demandante y testigos no encontraron sustento probatorio.

III. APELACIÓN DE LA SENTENCIA

La **parte actora** manifestó su desacuerdo con los numerales 2, 3 y parcialmente el 5 de la sentencia, los que sustentó en que la decisión del despido referida por el Juez lo fue por justa causa, entendiéndolo que el conflicto colectivo existió y estaba vigente al momento del finiquito, frente a lo cual se encuentra de acuerdo, habida cuenta que en el expediente no existe prueba que permita al operador establecer si el conflicto terminó o no; la parte que demanda se limitó a afirmar que el conflicto había culminado, pero era de informar que este hasta hace poco fue que el conflicto terminó con la convención a favor del trabajador o laudo arbitral a favor del sindicato.

Su desacuerdo estriba frente a la justa causa que se le asignó al despido, habida cuenta que, si el vínculo laboral con TESEVAL como intermediario ilegal, no era válido, tampoco lo era el despido; Prosegur no despidió al trabajador y a este lo despidieron por una aparente falta de la cual no hay prueba de la justa causa; que al trabajador para poderlo despedir le debían aplicar el procedimiento del reglamento interno de trabajo de Prosegur y el de la convención, el cual no se encuentra. Por tanto, había lugar al reintegro correspondiente.

Prosegur S.A. recurrió la condena que se le impuso solicitando la revisión de la documental arrojada considerando que la convención colectiva no le era aplicable al demandante ni tampoco era posible declarar la existencia del contrato de trabajo con Prosegur. Recrimina el argumento de la Jueza al considerarlo *desacertado* porque, a juicio del recurrente, no se puede limitar la forma como las sociedades realizan su objeto social; la juez se equivoca cuando considera que el *procesamiento* contratado era necesario, pero no lo era porque cuando iniciaron, la transportadora solo se encargaba de la custodia y transporte de los valores, los cuales no se podían *jinetear* -sic- para pasarlo entre clientes y porque ello no era una actividad propia de Prosegur. Refiere que la demandada no solo procesaba valores sino también bienes valorados, aunado a ello, se carecía de evidencia sobre las razones de la vinculación del trabajador para realizar la actividad en términos de conocimiento, requisitos o experiencia para concluir que la podía hacer Prosegur.

Agrega que con Teseval se contrató la experiencia frente al manejo de sistemas de hardware, software y el procesamiento de efectivo con herramientas propias para realizar esa actividad y con personal para ello; que ninguno de los testigos pudo decir que realizaran igual actividad, pues era algo ajeno a la labor de Prosegur; la testimonial no fue coherente incluso frente al carnet; que Esleivan Isaza tuvo interés en beneficiar al

demandante porque su testimonio no fue consistente y por el contrario era contradictorio con los demás; que Luis Alberto Bedoya como testigo de la actora de manera concreta dijo que al interior de Teseval existieron jerarquías donde el actor pedía permiso., por lo que el contrato entre las empresas era legal y no tercerizado.; que el elemento subordinación no se probó.

En cuanto la aplicación de la convención colectiva aseguró que ella permite contratar con terceras personas actividades no propias del negocio, ocasionales o transitorias.

De cara a los argumentos de su contraparte procesal, comenta que la convención dice que se escucha al trabajador en descargos, pero no es obligatoria; que en el caso el trabajador no quiso y por el contrario se rehusó, además que la terminación con Teseval fue específica o con justa causa.

IV. ALEGATOS

La fijación en lista para alegaciones fue surtida el 28-04-2022. Las partes guardaron silencio. El Ministerio Público no rindió concepto.

V. CONSIDERACIONES

Conforme a la sentencia de primera instancia y los recursos de apelación, se tiene que los problemas jurídicos se centran en (i) *Establecer si se encontraron los presupuestos necesarios para declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. De ser así, (ii) Establecer si el despido realizado por el intermediario es válido o si la declaratoria del contrato realidad respecto del verdadero empleador implica que el despido realizado por el intermediario debe entenderse como inválido; (iii) Establecer si el demandante contaba con fuero circunstancial y, de ser así, se deberá constatar si el accionante tiene derecho a ser reintegrado.*

5.1. De la primacía de la realidad sobre las formas.

Para abordar el análisis del primer problema jurídico planteado, es del caso indicar que la Jurisprudencia especializada en esta materia ha sido uniforme al plantear que un contrato de trabajo se configura por la concurrencia de los tres elementos esenciales de toda relación de trabajo, como lo son: i) la actividad personal de servicio del laborante; ii) la presencia del salario como retribución por el servicio prestado y, iii) la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Dichos elementos, de ser reunidos, se entiende que la relación entre las partes es de carácter laboral sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen [Arts. 23 CST].

Lo anterior, se apareja con el principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades [Art. 53, CN] que conlleva a que la denominación del contrato firmado por las partes resulte irrelevante frente a la realidad en

la que se ejecutó, lo que implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores.

Aplicando lo anterior al caso concreto, se inicia el análisis, indicando de entrada que no le asiste la razón a la parte demandada en lo concerniente a la inexistencia del contrato de trabajo con Prosegur S.A., por las siguientes razones a saber:

Al expediente se allega certificación de TESAVAL S.A.S. el cual hace constar que el señor Vergara Grajales laboró en dicha compañía desde el **3-11-2015** hasta el **26-05-2017** en el cargo de **operario moneda corriente** (Archivo 4, página 17).

De la testimonial de **Luis Alberto Bedoya Ordóñez** y **Esleivan Isaza Villada**, ambos extrabajadores del Prosegur S.A y excompañeros de trabajo del aquí demandante, en sus intervenciones fueron claros, espontáneos, coincidentes al relatar que el señor Vergara Grajales trabajaba en las instalaciones de Prosegur S.A. específicamente en el área de **centro efectivo y centro moneda** quienes eran los encargados al interior de Prosegur de Colombia S.A. de **recibir los dineros, verificar, clasificar, embalar o empacar, organizar, entular, hacer la plantilla y una vez ello, proceder a despachar los valores a través del personal escoltado hacia los clientes de Prosegur.**

Comentan que, para contar el dinero, se usaban máquinas y si bien desconocían quien era el propietario de ellas, lo cierto es que todos los instrumentos estaban ubicados en un área especial y restringida de las instalaciones de la demandada.

En cuanto al área donde trabajaba el demandante, relataron que el acceso estaba restringido solo a quienes trabajaran allí, entre ellos el demandante y que todos estaban al servicio directo de Prosegur; que dicho personal para ingresar debía ser autorizado por los jefes o encargados de Prosegur e igual sucedía para salir del sitio, aspecto éste que dio expresa cuenta el testigo Isaza Villada porque como operador de medios tecnológicos era el encargado de autorizar la entrada o salida del área centro efectivo, los observaba por las cámaras y los escuchaba. Por ello, dijo constarle sobre las condiciones en que el demandante realizaba la labor al interior de un área tan restringida.

Refirieron que el accionante como demás trabajadores portaban los uniformes e insignias suministradas por Prosegur, pues logos, tulas, planillas, sellos y demás implementos eran de la demandada.

Que los horarios, permisos, obligaciones, restricciones eran impuestas por los jefes de la demandada, quienes pertenecían a la planta directa de Prosegur, en tanto que el Sr. Esleivan refirió que las quejas, órdenes y demás eran de Prosegur, aunque *“los hacían firmar contratos con empresas intermediadoras”*.

Al ser preguntados sobre Teseval, refirieron que nunca conocieron a personal directivo o supervisores de esa empresa y lo único en lo que aparecían era en nóminas y desconocían la clase de contrato que

suscribió el demandante, pero enfatizan que este trabajaba para Prosegur y no para Teseval u otra empresa.

Respecto del despido, ambos indicaron que todos dedujeron que lo retiraron porque se afilió al sindicato debido a que escasos días después de ello, lo despidieron sin explicación, desconociendo lo que indicaba la carta de terminación y demás pormenores.

De otro lado, al proceso se arrimó el comprobante de pago de prestaciones sociales donde se extrae que el actor tenía el cargo de **operario moneda corriente** del **centro de efectivo**, se encontraba bajo un contrato de trabajo a término fijo con Teseval S.A.S. y que el motivo de la liquidación fue **despido con justa causa** (Pág. 23, archivo 10)

Además, se arrima una planilla de PROSEGUR con liquidación de novedades de trabajo suplementario y otros correspondiente a la quincena de mayo de 2017 (Pág. 30, archivo 10).

Al dossier se agregó copia del contrato de trabajo a término fijo para el cargo de OPERARIO DE MONEDA CORRIENTE, con vigencia desde el 03-11-2015 al 17-01-2016 (Pág. 35-36, archivo 10). De igual forma se arrima cláusula adicional del contrato de trabajo emitida por PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES TESEVAL S.A.S. del que se extrae que las partes estaban vinculadas mediante un contrato de trabajo y que el trabajador fue enviado a cubrir la vacante disponible en Pereira (Pág. 32-33, archivo 10).

En el cartulario obra el certificado de existencia y representación legal de Procesos Técnicos de seguridad y valores S.A.S. – TESEVAL S.A.S. - (Archivo 4, Pág. 12) del que se desprende que su objeto social es la *“prestación del servicio de consultoría, asesorías, asistencia técnica y gerencia de proyectos nacionales o extranjeras, en las áreas administrativas, comerciales, económicas, financieras, industriales y técnicas, así como la prestación de servicios profesionales en los mismos campos (...)”*.

Al expediente, también se arrimó el certificado de existencia y representación legal de Prosegur de Colombia S.A. (Archivo 4, Pág. 1) del que se desprende que su objeto social es la *“Exploración del negocio de transporte de valores y actividades conexas en todas sus formas: 1) transporte y logística de bienes valorados, entendido este último como el proceso de almacenamiento, embalaje, distribución y transporte de bienes con valor intrínseco, especialmente pero sin limitarlo a ello, en dinero en efectivo; (...) 3) la prestación del servicio de recibo de dinero para su clasificación y empaque (...)”*.

Conforme a los documentos anteriormente traídos a colación, tal y como lo concluyó la *a*-quo, es claro que la labor realizada por el accionante siempre estuvo dirigida, controlada y supervisada por Prosegur de Colombia S.A.S., siendo la actividad de **operador de moneda corriente** una actividad conexas al objeto social de Prosegur, según se observa del mismo certificado de existencia y representación legal, pues obsérvese que la **logística de bienes valorados** – actividad de Prosegur – implicaba entre otros el proceso de embalaje, clasificación y empaque de los dineros en efectivo a cargo de la demandada, lo que en otras palabras, corresponde a una labor que pertenece al giro ordinario de los negocios

de Prosegur, situación que no se observa respecto de Teseval S.A.S., quien se comportó como un simple intermediario frente a la ejecución de las actividades del trabajador y que se itera, son propias del giro ordinario de los negocios de Prosegur de Colombia S.A.,

Con todo, acertada fue la decisión de la jueza de instancia en el sentido a que la relación laboral con PROSEGUR S.A. se encuentra acreditaba bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, razón por la que no sale avante el recurso formulado por la demandada en la medida que la subordinación se acreditó respecto de ésta, la actividad no se tornó ocasional ni transitoria y contrario a lo afirmado por la pasiva, la actividad desplegada por el trabajador era propia del giro de los negocios de PROSEGUR S.A. y no tanto de TESEVAL S.A.S., como se quiso a hacer ver.

5.2. Del despido realizado por el intermediario.

A efectos de resolver el segundo problema jurídico, esto es, determinar si el despido realizado por el intermediario es válido o si por el contrario, es ineficaz como lo entiende el apelante. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL555-2021, en un caso que se adecúa al asunto, razonó:

«... el Tribunal sí se ocupó de verificar si los actos de Suppla S.A., para proceder a la terminación del vínculo, estaban llamados a producir la extinción del contrato de trabajo. En ese orden, asentó que, bajo el principio de primacía de la realidad, era lógico y necesario entender que «los actos realizados por el aparente empleador corresponden a los realizados por el empleador real».

Contrario a lo que piensa la censura, tal razonamiento no se vislumbra desacertado. En efecto, al recorrer el velo de la aparente relación entre Suppla S.A. y el actor, y descubrir que el vínculo laboral realmente existió con Bavaria S.A., no conlleva una especie de nulidad o ineficacia de las actuaciones de la primera, sino la imputación de estas al verdadero empleador, junto con las consecuencias que de allí se deriven.

En reciente pronunciamiento, la Corte explicó:

Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un contratista independiente (art. 34 CST) sino frente a un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como «hombre de paja» o falso contratista, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria (CSJ SL4479-2020).

Así las cosas, queda claro que a voces del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, la condición de verdadero empleador supone o conlleva la asunción de todas las consecuencias que se derivan del contrato de trabajo, que no la nulidad o ineficacia de los actos desplegados por quien actuó como simple intermediario, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que le pueda corresponder a este último».

Con todo, resulta equívoco el argumento del demandante al sugerir que el despido dispuesto por la empresa intermediaria, como consecuencia de la declaratoria del contrato realidad, era inexistente o ineficaz, pues

se itera, en estos casos se entiende que tal decisión fue realizada por el verdadero empleador.

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a determinar las circunstancias en que se terminó la relación laboral entre las partes.

Se inicia memorando que frente a la carga de la prueba y los requisitos del despido, la jurisprudencia ha sido reiterativa en linear que una vez el trabajador prueba que fue despedido, al empleador le corresponde acreditar la existencia de la justa causa para terminar la relación laboral y, para ello deben concurrir, entre otras, *i) la comunicación al trabajador indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo; iii) la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y; iv) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos (SL2351 de 08-07-2020).*

En el presente asunto, ninguna controversia existe respecto a que TESEVAL actuando como supuesto empleador dio por terminado el contrato de trabajo el **26-05-2017** (hecho 6). La demandada PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. al contestar, arrió copia de la comunicación del 26-05-2017 en la que Teseval S.A.S. comunicó al trabajador la terminación del nexo (archivo 10, página 24), cumpliendo con ello el requisito de informar los motivos y razones concretas por las que adoptó dicha determinación, siendo para el caso el “*incumplimiento de los protocolos y procedimientos de seguridad de la compañía al extraer documentación confidencial (planillas de información de conducción de efectivo, punto del cajero automático y valor (...))*”. Dichos hechos o razones, en igual comunicación, las enmarcó en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST y núm. 6 del artículo 62 *ibid*. Y, además denotó que, con esas conductas, violó de manera grave las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley laboral y en el contrato de trabajo suscrito con la Compañía, siendo ese el motivo de la justa causa para la terminación de su contrato.

En este punto, al observar la cláusula adicional del contrato de trabajo emitida por PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES TESEVAL S.A.S., de ella se extrae que las partes estaban vinculadas mediante un contrato de trabajo a término fijo; fue enviado a cubrir la vacante disponible en Pereira y se realiza un *pacto de confidencialidad respecto de la información a la que se tenga acceso con ocasión a la prestación del servicio y pactan que cualquier violación a ello constituía falta grave y justo motivo para la terminación del contrato de trabajo* (Pág. 32-33, archivo 10).

En cuanto a la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos, en igual comunicación se dejó constancia que la empresa hizo *infructuosos intentos para que el actor presentará las exculpaciones del caso, pero éste se rehusó negándose a su derecho a la defensa en una diligencia de descargos*, circunstancia que corresponde a una conducta que puede asumir el trabajador inculpado, pero ello no invalida o hace ilegal la decisión adoptada por el empleador, pues éste puede tomar la decisión del caso.

Como se anunció, la comunicación de despido contiene una clara identificación de la conducta que constituyó la falta grave establecida en

el contrato de trabajo, cumpliéndose por el empleador su deber de manifestar de forma expresa e inequívoca los *motivos concretos que tenga, o la causal que invoque para prescindir del servicio del trabajador*, cuando quiera que vaya a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° literal a) del Decreto 2351 de 1965, en la medida que indica los hechos que motivan el despido o decir la causal legítima invocada para ese proceder, siendo esas las dos maneras en que el empleador puede utilizar para dar por terminado el vínculo laboral (SL114/2021).

Lo anterior implica que está acreditado que al demandante se le manifestó, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, pues el documento traído a colación no fue objeto de desconocimiento, ni tacha y, por tanto, cuenta con valor probatorio. Sin embargo, también es de tener en cuenta que era al empleador en quien recaía la carga de probar que esa causa de terminación efectivamente se dio, es decir, le incumbía el acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, es decir, por sí solos, no demuestran la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535). Por lo anterior, era menester que se arrimaran medios de convicción suficientes para acreditar la consistencia de los hechos que conllevaron a la terminación del nexo, lo cual no se hizo por parte de Prosegur S.A. y por tanto no se puede afirmar que el despido es justo, en la medida que se desconocen las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que éstos tuvieron su génesis.

En este punto ha planteado la Corte que *no basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación [SL 4547-2018].*

En el anterior orden de ideas, para el caso, no se probaron las justas causas invocadas ya que el demandado incumplió con la carga probatoria que le incumbía.

5.3. Del fuero circunstancial.

En este punto es de aclarar que la Jueza de instancia no encontró acreditada la existencia del fuero circunstancial, contrario a lo que erradamente entendió el demandante recurrente. Ello se dice, porque la *a quo* analizó la justeza del despido bajo el escenario de que se hubiese mantenido el conflicto colectivo al momento de la terminación, pues nótese que en la parte considerativa de la decisión hizo énfasis en que *“al reintegro no había lugar en virtud de la justa causa y porque no se tuvo la oportunidad de conocer, con exactitud, hasta cuando se mantuvo el conflicto colectivo”*, pues no encontró documento que indicara que para el 26-05-2017 estuviera en

pleno vigor dicho conflicto y analizó el despido afirmando que “si en gracia de discusión se indicara que el conflicto tuvo una extensión más allá del mes de marzo de 2017 y que efectivamente se encontraba vigente para el día 26-05-2017, entonces podríamos argüir que el Sr. Sebastián Vergara Grajales sí estaba amparado por el fuero circunstancial”. Ello, valida a la Sala para entrar a analizar tal aspecto.

El fuero circunstancial corresponde a una figura jurídica establecida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y, que en literalidad prescribe:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”

Así mismo, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 advierte:

“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”

De lo anterior se desprende que de presentarse un despido desconociendo las citadas normativas, el mismo carece de efectos jurídicos y será ineficaz por cuanto el espíritu de tales disposiciones son justamente proteger a los trabajadores para que no resulten afectados por medidas que puedan tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto [CSJ, SL, sentencia del 28 de agosto de 2003, radicación 20155].

De modo que el fuero circunstancial aplica cuando (i) *está demostrado el despido del trabajador;* (ii) *que fue sin justa causa* y (iii) *que se produjo dentro del término que comprende el fuero circunstancial, esto es, después de haber sido presentado el pliego de peticiones sin que se haya resuelto el conflicto colectivo del trabajo.*

Para resolver dicha controversia, es de mencionar que la Coordinadora de archivo sindical el 20-10-2015, certificó la inscripción y vigencia de la organización sindical **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. “SINTRAVALORES”** que corresponde a una agremiación de primer grado y de empresa (Archivo 4, página 40). Igualmente, se tiene que el aquí demandante el 19-05-2017 se afilió a los sindicatos **COMPAÑIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. “SINTRAVALORES”** (Archivo 4, página 41) y **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LA COMPAÑIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. “SINTRAPROSEGUR”** (Archivo 4, página 82), obrando la comunicación de ambas asociaciones al empleador Prosegur S.A. en igual data (Archivo 4, página 42 y 83).

De otro lado, al expediente se arrima copia de la presentación del pliego de peticiones de **SINTRAPROSEGUR** del 18-07-2016, dirigida al Gerente General de Prosegur de Colombia S.A. (Archivo 4, página 85-98), sin obrar más medios de convicción en el expediente, por lo que se desconoce en qué momento se solucionó el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pago, o que hubiese quedado ejecutoriado el laudo arbitral o, de ser el caso, la constatación de la terminación anormal del conflicto (SL2020/2021).

En sentencia SL759-2019 la Corte memoró las etapas del conflicto colectivo. Así: “... *la denuncia de la convención (cuando a ello hubiere lugar- artículo 479), la adopción y presentación del pliego de peticiones (artículos 374 y 376), la etapa de arreglo directo (artículo 432 al 435), la suscripción de una convención colectiva (segunda parte, título III, capítulos I y II del CST), la declaratoria y desarrollo de una eventual huelga (artículos 444 a 449) o, en su defecto, la convocatoria de un tribunal de arbitramento, quien podrá emitir un laudo arbitral que es susceptible del recurso de anulación (artículo 452 a 461 del CST)*”.

El Decreto 2351 de 1965 establece en su artículo 25, que la duración del fuero circunstancial será “*desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto*”. Sin embargo, La Corte en sentencia **SL3366-2021**, plantea que dicha garantía no puede ser indefinido e indica:

“El fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el tiempo que dure la negociación colectiva, no es indefinido, por cuanto este se mantiene solo hasta que termine el conflicto, lo que significa que dicha protección puede culminar en los eventos en que concurren situaciones en las que ya no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, ello cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, luego de que no fuera posible lograr el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas para su cabal solución, esto es, la declaratoria de la huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento. Es decir, que esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado.” (negrillas fuera de texto).

A su turno, también se ha puntualizado que pueden existir eventos en los que se justifica la prolongación del conflicto, según la etapa de que se trate. Al respecto, la Corte en sentencia SL6732-2015, indicó que es necesario estudiar la particularidad de cada caso, con el fin de “*contar con suficientes elementos de juicio que permitan calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva, con miras a establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial, estatus que es reconocido a partir de la debida presentación del pliego de peticiones como mecanismo de protección otorgado a los trabajadores para que puedan ejercer libremente su derecho de negociación colectiva*”. En caso de que se presente discusión sobre la vigencia del conflicto y por ende la aplicabilidad del fuero circunstancial, deberá entrar a acreditarse por quien lo alega.

En punto a la carga de la prueba, la jurisprudencia ha definido que al trabajador incumbe acreditar el supuesto de hecho que genera la protección foral, con la presentación del pliego de peticiones, «más dejar en claro, con la negociación indefinida, que, a la fecha del despido, no había finalizado el conflicto, para que la demandada asuma la carga de probar el hecho contrario que extinga el derecho al fuero» (CSJ SL6732-2015 y SL, 16 mar. 2005, rad. 23843).

Implica lo anterior que la presentación de pliegos de peticiones o la extensión injustificada de las etapas del conflicto, no pueden convertirse en una forma de generar fueros perpetuos o indefinidos. Una interpretación acertada del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 lleva a la conclusión de que la sola presentación del pliego de peticiones al empleador no perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto o la ejecutoria de un laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (SL 6732-2015, SL 14066-2016, SL 16788-2017).

Analizado el caso bajo la anterior perspectiva, se tiene acreditado que la parte actora arrimó la copia de la **presentación del pliego de peticiones** lo cual enuncia en el hecho 23, en tanto que en el hecho 24 de la demanda dejó en claro que, *a la fecha del despido, el **conflicto se encontraba vigente***, lo que implica que Prosegur debió asumir la carga de probar el hecho contrario que extinguía el derecho al fuero, lo cual no hizo.

Lo anterior conlleva a que se revoquen los ordinales segundo y tercero de la parte resolutive de la sentencia, al haber estado amparado el trabajador por el fuero circunstancial, y como quiera que la demandada no probó la ocurrencia de la falta atribuida al subordinado, son aspectos que conllevan a determinar que el despido se tornó injusto y por tanto ineficaz en virtud del aforo.

En su lugar, se condenará a la demandada al reintegro del trabajador en un cargo igual o superior al que tenía al momento del despido y, de tornarse imposible su ubicación en la ciudad de Pereira, al trabajador se le deberá dar la oportunidad de concertar su reubicación en una ciudad cercana o aledaña a esta.

Por lo anterior, se deberá ordenar a Prosegur S.A., el cancelar los salarios, prestaciones y derechos laborales convencionales y legales por todo el tiempo que estuvo desvinculado el trabajador, el cual deberá ser indexado, también se deberá autorizar a Prosegur a descontar de dichos emolumentos, aquellos valores que a título de prestaciones sociales hubiere cancelado al trabajador al momento de ser despedido, debidamente indexados, por cuanto la ineficacia del despido también recae sobre tal aspecto.

Ante la no prosperidad de la alzada de la parte pasiva, se dispondrá a condenar en costas en esta instancia en favor del demandante, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

En mérito a lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA, RISARALDA, SALA DE DECISIÓN LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. – REVOCAR los ordinales segundo y tercero de la parte resolutive de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad del 20 de noviembre de 2020, en este proceso ordinario laboral – Fuero Circunstancial - seguido por **SEBASTIAN VERGARA GRAJALES** contra la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A**, acorde con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - ADICIONAR la sentencia recurrida para DECLARAR que el señor SEBASTIAN VERGARA GRAJALES es destinatario del fuero circunstancial al haber sido despedido sin una justa causa comprobada y, en consecuencia, **ORDENAR** a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A**, al reintegro del trabajador en un cargo igual o superior al que tenía al momento del despido y, de tornarse imposible su ubicación en la ciudad de Pereira, al trabajador se le deberá dar la oportunidad de concertar su reubicación en una ciudad cercana o aledaña a esta.

TERCERO. - ADICIONAR la sentencia recurrida para ORDENAR a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A** a cancelar los salarios, prestaciones y derechos laborales convencionales y legales por todo el tiempo que estuvo desvinculado el trabajador, el cual deberá ser indexado, **AUTORIZANDO** el descuento de los emolumentos que se le hubieren cancelado debidamente indexados, a título de prestaciones sociales al momento de ser despedido, por las razones expuestas.

CUARTO. - COSTAS en esta instancia a cargo de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A** a favor de la parte actora.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
(Ausencia Justificada)

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 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: **c82f84d48ce9371ffccf4bdb4c608c4bcc78f7ef1060fd29d7a9969645f5db11**

Documento generado en 26/10/2022 08:01:58 AM

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