El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

**TEMAS: INTERMEDIACIÓN LABORAL / PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD / EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES / REGULACIÓN LEGAL / NO GENERA SOLIDARIDAD / SALVO QUE SE VIOLEN LAS REGLAS DE LEY.**

El principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas contenido en el artículo 53 de la Constitución Política, fue implementado por el legislador como una más de las figuras de protección a los trabajadores, que busca restarles validez a todas aquellas formalidades erigidas con el propósito de encubrir relaciones laborales a fin de que la realidad que se oculta tras las manifestaciones de voluntad vertidas en papeles, aflore. (…)

La Ley 50 de 1990 introdujo la intermediación en el mercado laboral, por medio de las empresas de servicios temporales, definidas en el artículo 71, como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para colaborar temporalmente, en el desarrollo de sus actividades…

Lógicamente, para que se configure legalmente esta intermediación laboral, denominada así en el artículo 95 ibidem, la entidad que se dedique a ella, debe contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, y además se requiere: (i) que la colaboración temporal… y (ii) que las personas que efectivamente desarrollan las labores a nombre de la empresa de servicios temporales, sostengan con ésta y no con la usuaria, el contrato de trabajo, dado que es aquella y no ésta, su empleadora.

Al tenor de lo dispuesto en los artículos 71 y 77 de la misma Ley 50 de 1990, las empresas usuarias sólo podrán contratar con las empresas de servicios temporales en los siguientes casos:

“1. Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias…

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción…, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) mes más.”

A tono con las anteriores disposiciones, no existirá solidaridad alguna entre las obligaciones asumidas por la empleadora, y la usuaria, cuando ambas se ciñen a la citada Ley 50 de 1990; en cambio, cuando se ha infringido tal estatuto, al no encuadrar en uno de los 3 eventos descritos en el artículo 77, la verdadera empleadora no es la empresa de servicios temporales, sino la que pretendió ser usuaria de aquella.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL PEREIRA**

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada ponente:

**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

|  |  |
| --- | --- |
| Demandante: | Didier Osorio Santa |
| Demandados: | Prosegur S.A. |
| Vinculadas: | Serdempo S.A.S y Emposer LTDA. |
| Radicación No. | 66001–31-05-004-2017-00274-01 |
| Juzgado origen: | Cuarto Laboral del Circuito de Pereira |
| Tipo de proceso: | Ordinario Laboral |
| Providencia: | Sentencia de segunda instancia |
| Decisión: | **REVOCA PARCIALMENTE Y MODIFICA** |

Registro del proyecto: diecinueve (19) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Acta número 178 del 24 de noviembre de 2020

Pereira, Risaralda, treinta (30) de noviembre de dos mil veinte (2020)

De conformidad con el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, según el cual las sentencias de segunda instancia en materia laboral deben proferirse de manera escrita, procede la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas **ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, (ponente), ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN** y **OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA,** a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 21 de mayo de 2019 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia de la referencia.

Previamente se revisó, discutió y aprobó el proyecto elaborado por la Magistrada ponente el cual alude a la siguiente:

**SENTENCIA**

1. **ANTECEDENTES** 
   1. **Demanda**

Pretende el demandante se declare que entre él y la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde enero de 2005 hasta el 18 de junio de 2014, fecha en que fue despedido en forma unilateral e injusta. Así mismo, se declare que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores de la compañía- Sintravalores, y en consecuencia, pide que se condene al pago de los siguientes prestaciones convencionales: las primas semestral y de vacaciones, la reliquidación de las cesantías con base en los factores constitutivos de salario, la indemnización extralegal por despido sin justa causa, así como la indemnización por despido injusto y sanción moratoria de que tratan los artículos 64 y 65 CST.

Como fundamento a esas pretensiones expuso básicamente que prestó sus servicios personales como escolta especializado en favor de la sociedad Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores S.A., hoy la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., durante el lapso referido previamente y en forma ininterrumpida; que dicha entidad lo capacitaba, supervisaba, imponía horarios y daba las órdenes para la ejecución de la labor; que las sociedades Serdempo SA y Emposer Ltda., fungieron como intermediarias de la relación laboral, en virtud al contrato de suministro de personal suscrita entre ellas; que la demandada y Emposer Ltda comparten similitud en su objeto social, pues ambas están dedicadas al servicio de vigilancia fija y móvil; que la asignación promedio mensual para el año 2014 arribó a $1`155.000; que fue despedido sin justa causa; que entre la sociedad empleadora y su sindicato de trabajadores Sintravalores se suscribió una convención colectiva la cual según las cláusulas 3º y 5º es aplicable a todos los trabajadores de la compañía; y por último, que el Ministerio del Trabajo sancionó a la demandada mediante Resolución No. 556 de 2013, por contratar personal a través de terceros no autorizados.

**1.2. Respuesta a la demanda**

Admitida la demanda, la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. allegó contestación a través de su apoderado judicial, aceptando únicamente los hechos relativos al cambio de razón social de la sociedad Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores a Compañía Transportadora de valores Prosegur de Colombia S.A., y la existencia del Sindicato de trabajadores de la compañía “Sintravalores”, advirtiendo que esta tiene la calidad de minoritario. Frente a los demás, indicó que no eran ciertos o no le constaban. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y en su defensa propuso como excepciones de fondo los de “Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación”, “Prescripción”, “Compensación” y “Buena fe”, ver folios 249 a 445.

Solicitó además la integración del contradictorio con las sociedades Serdempo SA y Emposer Ltda., petición a la que la juez accedió mediante auto del 30 de abril de 2018, fl.446. Notificadas en debida forma de la demanda, contestaron en los siguientes términos:

Emposer Ltda., a través de su vocera judicial allegó respuesta manifestando no ser ciertos o no constarle los hechos aludidos en la demanda. Se opuso igualmente a las pretensiones indicando que el demandante prestó a su favor los servicios personales, siendo ella quien en forma exclusiva dio las órdenes e instrucciones. Propuso las mismas excepciones de fondo que la demandada principal, además de la de “Falta de título y causa”, ver folios 456 a 496.

Por su parte, la sociedad Serdempo S.A.S, a través de su portavoz judicial se pronunció frente a los hechos, manifestando que no eran ciertos o no le constaban. Se opuso igualmente a las pretensiones, aludiendo que entre ella y el actor no existió ningún tipo de relación laboral. Propuso los mismos medios exceptivos de defensa que la otra vinculada, adicionando la de “Falta de legitimación en la causa por pasiva”, ver folios 510 a 522.

1. **SENTENCIA DEL JUZGADO**

La sentenciadora de primer grado puso fin a la primera instancia mediante sentencia dictada el 21 de mayo de 2019, en la que declaró que entre el señor Didier Osorio Santa y la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 11 de septiembre de 2005 al 18 de junio de 2014. Así mismo, que las entidades Serdempo SAS y Emposer Ltda., actuaron como simples intermediarias de la relación laboral, por ende, son responsables solidarias de las obligaciones laborales que se impongan. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de las acreencias laborales causadas con antelación al 18 de junio de 2014, y en consecuencia, condenó a Prosegur de Colombia S.A. a reconocer y pagar $ 179.414 por concepto de prima de vacaciones, $83.726 por la reliquidación de las cesantías y, a título de sanción moratoria del artículo 65 CST los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, sobre la suma que se adeuda por prestaciones sociales, a partir del 19 de junio de 2014 y hasta que se verifique el pago de la obligación. Condenó en costas a la parte accionada en un 80 % de las causadas a favor del actor.

Para arribar a tal determinación, la *a-quo* estimó que no existía discusión sobre la prestación personal del servicio del demandante a favor de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., como escolta especializado, por lo que en los términos del artículo 24 del CST, operaba la presunción en favor de aquel respecto de existencia del contrato de trabajo habido con la demandada, de modo que, le correspondía a esta desvirtuarla, sin embargo, estimó que no lo hizo, pues por el contrario, conforme a los distintos medios de prueba recopilados en el proceso, se ratificó que la empresa usuaria era quien impartía las órdenes e instrucciones al demandante para la ejecución de la labor, al paso que las entidades vinculadas Serdempo SAS y Emposer Ltda., fueron simples intermediarias de la relación laboral, habida cuenta que de los contratos comerciales que celebró con ellas, se advierte que fueron celebrados con el propósito de evadir la contratación directa del trabajador, quien además desarrollaba funciones permanentes que estaban dentro del giro ordinario de la empresa, y contribuían al desarrollo de su objeto social, según el certificado de existencia y representación legal de la empresa usuaria.

Por tal motivo, concluyó que el verdadero empleador del actor fue la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. Hecha esa precisión, consideró que el demandante es beneficiario de la convención colectiva suscrita entre esa entidad y su organización sindical, en virtud a que la cláusula 3º, establece que la misma es aplicable a todos los trabajadores de Prosegur de Colombia S.A.

Estimó que existió una justa causa para el despido, por cuanto el demandante incurrió en una falta grave al desacatar los protocolos y reglamentos de seguridad. En cuanto a la sanción moratoria, encontró que la entidad demandada no demostró la existencia de razones justificativas que permitieran considerar que existió buena, dado que utilizó a las empresas vinculadas como simples intermediarias para disfrazar la verdadera relación con el actor y defraudar sus derechos laborales.

1. **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconformes con lo decido, todos los sujetos procesales interpusieron recurso de apelación así:

**La parte actora** se mostró inconforme con **(i)** el valor de la reliquidación de las cesantías, pues a su juicio, frente a esta prestación no operó el fenómeno prescriptivo, en razón a que la demanda se instauró dentro de los tres años siguientes a la terminación del contrato de trabajo, y por ende, la condena debe hacerse por todo el tiempo de vigencia de la relación laboral y **(ii)** la negativa de la indemnización por despido injusto, para lo cual argumentó que la entidad demandada incumplió el procedimiento que regula la convención colectiva en estos temas, por lo que debe imponerse condena.

**La pasiva**, refutó la declaratoria de existencia del contrato de trabajo, indicando que el actor prestó sus servicios en razón a la celebración de los distintos contratos comerciales que ella celebró con las entidades que fueron vinculadas al proceso, quienes fungieron como verdaderas empleadoras. Por tal motivo, solicitó la revocatoria de la sentencia, o en su defecto, la absolución de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, pues la entidad consideró válidamente que los contratos comerciales celebrados eran válidos y legales.

Por su parte, **Emposer Ltda**, solicitó que se revoque la declaración de simple intermediario, argumentando que fue el verdadero empleador del actor, según lo demuestra el pago de los salarios y aportes al sistema de seguridad social.

**Serdempo SAS**, en similares términos indica que no existió tal intermediación laboral, y que por tanto debe revocarse la condena impuesta como solidaria responsable.

1. **ALEGATOS DE INSTANCIA**

 Dentro del término otorgado a las partes para descorrer el traslado, tanto la sociedad demandada como las vinculadas al proceso allegaron escrito de alegaciones a través del correo electrónico institucional del Despacho, por lo que se procede a decidir de fondo, previas las siguientes

1. **CONSIDERACIONES:**
   1. **Presupuestos Procesales.**

Sirve la revisión del expediente para determinar que los requisitos esenciales para su formación y desarrollo normal se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite ser decidido con sentencia de mérito. Por otra parte, tampoco se evidencian causales de nulidad que invaliden lo actuado.

* 1. **Problemas jurídicos por resolver.**

Vista la panorámica anterior, de conformidad con la apelación de la sentencia de primera instancia, y en atención al principio de consonancia, se encuentra que los problemas jurídicos a resolver se circunscriben a determinar si ***(i)*** hay lugar a declarar la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. En caso positivo, determinar ***(ii)***si hubo intermediación laboral por parte de las sociedades Serdempo S.A.S. y Emposer Ltda.;***(iii)*** si es procedente emitir condena por concepto de indemnización por despido injusto; ***(iv)*** sioperó el fenómeno extintivo de la prescripción respecto al valor de la reliquidación de las cesantías, conforme lo consideró la *a-quo y* ***(v)***si existen motivos que permitan concluir que la demandada actuó de buena fe a fin de exonerarla de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 CST.

**5.3 Desenvolvimiento de la problemática.**

**5.3.1 Intermediación Laboral**

El principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas contenido en el artículo 53 de la Constitución Política, fue implementado por el legislador como una más de las figuras de protección a los trabajadores, que busca restarles validez a todas aquellas formalidades erigidas con el propósito de encubrir relaciones laborales a fin de que la realidad que se oculta tras las manifestaciones de voluntad vertidas en papeles, aflore.

**5.3.2 Principio de la primacía de la realidad sobre las formas**

De conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo el contrato de trabajo es el vínculo en virtud del cual una persona natural se obliga para con otra natural o jurídica, a prestarle un servicio personal bajo la continua dependencia y subordinación de éste, recibiendo un salario como contraprestación.

Siempre que se reúnan estas particularidades, se tendrá la existencia de un contrato de trabajo sin importar la denominación que se le haya querido dar por las partes, pues en virtud al principio de la primacía de la realidad contenido en el artículo 53 de la Constitución Política, prevalecen las condiciones reales bajo las cuales se desarrolló el negocio jurídico.

Es así que, en el contrato de trabajo, la subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes e instrucciones, es el elemento esencial y determinante de este tipo de relación, sin que los meros actos de examen o de seguimiento sobre el objeto contractual, puedan considerarse como tal, pues estos se derivan natural y legalmente de cualquier forma de contratación.

La subordinación, en cambio, implica una sujeción y rompimiento total de la autonomía de quien presta el servicio personal, para determinar cómo hacerla, la cantidad y calidad en la realización de la labor, el lugar donde se desarrollará la tarea, la imposición de reglamentos, entre otros.

**5.3.3 Empresas de servicios temporales – E.S.T.**

La Ley 50 de 1990 introdujo la intermediación en el mercado laboral, por medio de las empresas de servicios temporales, definidas en el artículo 71, como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para colaborar temporalmente, en el desarrollo de sus actividades. Añade que las labores son efectuadas, por personas naturales, contratadas directamente, por la empresa de servicios temporales, “*la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”.*

Lógicamente, para que se configure legalmente esta intermediación laboral, denominada así en el artículo 95 ibidem, la entidad que se dedique a ella, debe contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, y además se requiere: *(i)* que la colaboración temporal, sea en desarrollo de las actividades o funciones normales de la usuaria, las cuales se destacan en su objeto social y *(ii)* que las personas que efectivamente desarrollan las labores a nombre de la empresa de servicios temporales, sostengan con ésta y no con la usuaria, el contrato de trabajo, dado que es aquella y no ésta, su empleadora.

Al tenor de lo dispuesto en los artículos 71 y 77 de la misma Ley 50 de 1990, las empresas usuarias sólo podrán contratar con las empresas de servicios temporales en los siguientes casos:

*“1. Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.*

*2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*

*3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) mes más.”*

A tono con las anteriores disposiciones, no existirá solidaridad alguna entre las obligaciones asumidas por la empleadora, y la usuaria, cuando ambas se ciñen a la citada Ley 50 de 1990; en cambio, cuando se ha infringido tal estatuto, al no encuadrar en uno de los 3 eventos descritos en el artículo 77, la verdadera empleadora no es la empresa de servicios temporales, sino la que pretendió ser usuaria de aquella.

**1.4 Caso Concreto.**

En virtud de lo preceptuado en el artículo 24 del CST, al demandante le bastaba con demostrar la prestación personal del servicio en favor de Prosegur de Colombia S.A., para que se presumiera la existencia de un contrato de trabajo con esta, correspondiéndole a su contraparte demostrar que se trató de otro tipo de vinculación contractual, ausente del elemento de subordinación.

Con tal propósito, se tiene que al proceso se allegaron los siguientes documentos, los cuales cuentan **con el logo de la sociedad Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores S.A**., quien cambió su razón social siendo en la actualidad la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A**., sin que los mismos hubieren sido tachados de falso por la parte interesada: (i) Memorando de Seguridad en el que el Jefe de Seguridad de Pereira cita al trabajador a pruebas de polígrafo fechado el 18 de agosto de 2013 (fl.42); (ii) Relación de personal blindado (fl.52) y (iii) registro de firmas de personal blindado (fl.53), en los que aparece relacionado el demandante como personal vinculado. De igual manera, se aportaron, el examen de audiología ocupacional de egreso practicado al demandante por dicha compañía (fl.43) y certificado médico de aptitud laboral (fl.45), varios carnés de identificación que acreditan al demandante como escolta especializado ATM y tripulante de dicha sociedad (fls.58 a 61), así como varios diplomas expedidos por el Departamento de capacitación de la compañía Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores hoy Prosegur de Colombia S.A, que certifican que este aprobó entre el 11 de septiembre de 2005 y el mes de noviembre de 2013, distintos cursos de entrenamiento e instrucción de “Actualización de tripulante” y “Escolta de valores”, ver fol. 42 a 69.

Así mismo, se escucharon las declaraciones de los señores Jhon Jairo Yepes González y Mauricio Fernando Ríos Londoño. El primero manifestó no recordar la fecha exacta en que el actor se vinculó a prestar servicios a la compañía Thomas Greg y Song, pero sí que se vinculó inicialmente a través de Serdempo, como escolta motorizado, y posteriormente, a través de Emposer Ltda, la cual denominó como “otra temporal paralela de Prosegur”. Indicó que el actor debía aprovisionar los cajeros automáticos de los bancos y recolectar los valores y llevarlos a la empresa; que en principio se usaban uniformes diferentes a los de esta entidad, pero con el tiempo los unificaron, que manejaban el mismo armamento y carros de seguridad; que Prosegur con el paso del tiempo designó un armerillo para la entrega del armamento y que dicha compañía era quien les suministraba los elementos de trabajo, y el carné que debían portar.

Por su parte, el segundo declarante manifestó igualmente que el actor laboró al servicio de Prosegur, como tripulante, conductor y técnico en cajeros, siendo sus funciones recibir y entrega de valores, conducir los vehículos blindados y aprovisionar los cajeros automáticos; que recibía órdenes del coordinador de rutas y la Gerente de Prosegur, que debía presentarse en las instalaciones de esta en la Cra. 6 No 13-43 de esta ciudad, que debía portar uniforme, el cual estaba constituido por camisa, pantalón y chaleco, que tenía el logotipo de la empresa y los números que lo identificaban. Indicó que la demandada les entregaba sellos, planillas y tulas para la prestación del servicio y que era quien los capacitaba y entregaba la certificación correspondiente.

El análisis en conjunto del material probatorio referido, pone en evidencia que el demandante prestó sus servicios personales como escolta especializado y tripulante a favor de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A., por lo menos entre el 11 de septiembre de 2005 y el 18 de junio de 2014, fecha en que fue despedido por cuenta de Emposer Ltda. (fl 493), tal como lo estimó la a-quo, de modo que le correspondía a Prosegur de Colombia S.A., desvirtuar la presunción de existencia de la relación laboral habida con el demandante, demostrando que si bien hubo prestación personal del servicio, no se presentó el elemento de subordinación o que lo fue en favor de otra persona natural o jurídica.

Para el efecto, dicha entidad enfiló su defensa argumentando que las sociedades Serdempo S.A.S y Emposer Ltda., fungieron en realidad como los verdaderos empleadores del demandante, por lo que le corresponde a la Sala, para la adecuada solución de la controversia evaluar las probanzas traídas al proceso, iniciando el análisis respectivo con la primera de las mencionadas, Serdempo S.A.S.

Se tiene que, conforme al certificado de existencia y representación legal de dicha sociedad - Serdempo S.A.S (fl. 505) registra como único objeto social *el suministro de servicios temporales de personal para empresas que en el desarrollo de sus actividades así lo soliciten y contraten.*

Pues bien, frente a este punto, la Sala debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser utilizadas para cubrir necesidades de carácter permanente en la empresa usuaria, sino únicamente cumplir actividades de **carácter temporal y excepcional**, según las previsiones contenidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Solo de esa manera puede entenderse que este tipo de empresas, que por ley son las únicas que están autorizadas para suministrar mano de obra a terceros beneficiarios, tengan el carácter de empleador respecto de las personas que contratan, y aun puedan delegar en la empresa usuaria el poder subordinante para que sea esta quien determine no solo la labor sino también que la supervise, por tratarse, se itera, de labores permanentes y excepcionales.

Tal razonamiento, fue contemplado por el legislador cuando a través del numeral 3° de dicho precepto normativo, estableció que las empresas de servicios temporales sólo están autorizadas para contratar personal en misión para atender incrementos en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías, en periodos estacionales de cosechas, entre otros, por un término de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses más, es decir, por un periodo máximo de un (1) año.

De acuerdo con lo anterior, como quiera que el demandante fue contratado por la empresa de servicios temporales Serdempo S.A.S, bajo esa figura por un término superior a doce (12) meses, conforme se acredita con el reporte de pago de aportes a seguridad social expedida por Horizonte Pensiones y Cesantías S.A. (fl.70 y 71), en el cual se vislumbra que dicha entidad le efectuó cotizaciones al sistema pensional desde el mes de enero de 2005 hasta el ciclo de octubre de 2007, no cabe duda entonces que la temporalidad del contrato de trabajo quedó completamente desvirtuado, dejando al descubierto su vocación de permanencia, circunstancia que a todas luces convierte a la empresa usuaria en el verdadero y directo empleador del trabajador.

En relación con la segunda sociedad, Emposer Ltda., encuentra la Sala de acuerdo a los distintos medios de prueba documental, que el demandante laboró en la Compañía Transportadora de Valores Prosegur S.A por intermedio de Emposer Ltda., desde el 17 de octubre de 2007 hasta el 18 de junio de 2014, en el cargo de escolta especializado - conductor ATM, según da cuenta el contrato de trabajo suscrito entre el actor y dicha sociedad el día 17 de octubre de 2007 (fl.72), la adición a dicho contrato fechada el 25 de septiembre de 2012, del que además se colige que las sociedades Serdempo S.A.S. y Emposer Ltda., pertenecen al grupo empresarial Thomas Greg y Sons (fl. 480); de las distintas certificaciones laborales y desprendibles de nómina aportadas (fls.76 a 81), y de las distintas fotografías que dan cuenta de la prestación del servicio y del uniforme que el demandante portaba para la ejecución de la labor (fl.72 a 84).

Ahora bien, según el certificado de existencia y representación legal visible a folio 450, la sociedad Emposer Ltda., fue constituida para “*la prestación remunerada de los servicios de vigilancia y seguridad privada con o sin armas, en las modalidades de vigilancia fija, vigilancia móvil y escolta a personas, vehículos y mercancías, empleando para ello cualquier medio autorizado por la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada, material o equipo tecnológico, tales como armas, centrales de monitoreo y alarma (…)”.*

De lo anterior, se advierte que pese a que dicha sociedad no fue constituida como empresa para la prestación de servicios de colaboración temporal a terceros usuarios, le suministró mano de obra a la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., en virtud al contrato de prestación de servicios independientes de “*escolta y vigilancia fija y móvil con armas de fuego*” que suscribieron ambas entidades el 14 de enero de 2000, con término de duración de un (1) año, el cual se fue prorrogando (fl.85). Posteriormente, mediante documento suscrito entre las mismas partes, el 30 de abril de 2008, se pactó entre ellas un Otro sí, en el que se modificó entre otras cosas, lo atinente a la duración del contrato, acordando como tal el término de cinco (5) años contados a partir del 23 de abril de 2008.

De manera que, cuando el demandante celebró el contrato de trabajo con Emposer Ltda., el contrato de prestación de servicios en comento se encontraba vigente, y hasta cuando se produjo su despido. Ahora bien, nótese que la tercerización referida no se hizo con el fin de transferir a un tercero especializado determinadas actividades u operaciones a fin de atender una alza en el proceso productivo, organizacional o técnico, pues si se aprecia el certificado de existencia y representación de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A., de entrada se advierte que dentro de su objeto social, además de la explotación del transporte de valores y actividades conexas, se encuentra la prestación del servicio de vigilancia fijo y escolta asociada al transporte de valores. De modo que, los servicios y actividades prestados por el demandante desde el 11 de septiembre de 2005, en esencia, hacían parte del objeto social y el giro ordinario y permanente de Prosegur de Colombia S.A.

Aunado a ello, la Sala encuentra que las actividades ejecutadas por el demandante lo fueron de manera subordinada, pues según las declaraciones de Mauricio Fernando Ríos Londoño y Jhon Jairo Yepes, (que obran en audio de medio magnético a fl. 572 vto) la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. era quien se encargaba de suministrar los equipos muebles de trabajo –radios y armas de dotación-, el vehículo donde debían recibir y entregan valores, era la propietaria de la infraestructura física donde debían presentarse todos los días los trabajadores antes de iniciar la labor, según las rutas y las jornadas de trabajo que eran establecidas por ella, y además, era quien brindaba las capacitaciones y les entregaba los uniformes de dotación, carné y demás elementos para que pudieran cumplir con su labor, tal como se dejó consignado en el contrato de prestación de servicios referido suscrito entre las entidades.

Lo anterior, lleva indubitablemente a concluir que Prosegur de Colombia S.A, era quien ejercía el poder subordinante respecto al demandante, pues quedó plenamente acreditado que la sociedad Emposer Ltda., no se sirvió de sus propios medios operacionales para llevar a cabo la labor, sino que era Prosegur de Colombia quien imponía los horarios y suministraba íntegramente las herramientas de trabajo, uniformes, carne de identificación, entre otros, por lo que, al amparo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se concluye que Prosegur de Colombia fungió como verdadero empleador del demandante, y que la sociedad Emposer Ltda., al igual que Serdempo S.A.S., fungieron como simples intermediarias de la contratación laboral, en los términos del artículo 35 CST, que al no manifestar su calidad de tal, deben responder solidariamente con el empleador por las obligaciones laborales a que haya lugar.

Esta aseveración, encuentra pleno respaldo en la Resolución No. 0556 del 17 de octubre de 2013 expedida por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial del Huila, en la que se sancionó a la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. en la suma de quince (15) SMLMV, por vincular personal con empresas que le proveen personal en misión de carácter temporal, para el ejercicio de actividades relacionadas con su objeto social.

En ese orden, no se equivocó la sentenciadora de primer grado al concluir que en desarrollo de las actividades que el demandante desplegó como escolta especializado y tripulante, su verdadero empleador fue la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., al paso que, las entidades vinculadas, Serdempo S.A.S y Emposer Ltda., fueron simples intermediarias de dicha relación laboral, por lo que ninguna luz tienen los recursos de apelación interpuestos para derribar tales declaraciones.

Ahora bien, frente a las pretensiones condenatorias, la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., solicitó la revocatoria de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 CST, argumentando que ella consideró válidamente que los contratos civiles o comerciales celebrados con las empresas Serdempo S.A.S. y Emposer Ltda., eran válidos y legales, lo que en su sentir, ubica su conducta en el terreno de la buena fe, admisible para su exoneración.

Para resolver, es preciso indicar que la condena por la indemnización derivada del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no es automática y para su aplicación el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador.

De tiempo atrás la jurisprudencia del órgano de cierre de la especialidad laboral ha sostenido que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de aquellos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado, para lo cual debe contemplar el material probatorio en aras de verificar si existen argumentos que permitan abstenerse de imponer la sanción. Al respecto, se pueden consultar entre otras las sentencias SL 21922-2017 y SL 10414-2016.

En ese orden, con base en lo anterior basta precisar que en el proceso quedó suficientemente acreditado que Prosegur de Colombia S.A. no solamente acudió de manera deliberada y fraudulenta a la contratación de servicios temporales de manera irregular para suplir necesidades de carácter permanente dentro de la compañía, sino que además, celebró aparentes negocios comerciales con dos entidades que sirvieron de intermediarias para el suministro de la mano de obra, una de ellas, que excedió los límites de temporalidad establecidos por el legislador, y la otra, que actuó como tal sin estar autorizada para esos menesteres. Todo lo anterior, con el intencionado propósito de evadir la contratación directa del trabajador, y negarse al reconocimiento y pago de derechos legales y convencionales a que hubiere lugar, bajo la excusa de requerir la prestación de servicios independientes y especializados de escolta y vigilancia fija y móvil.

Por ende, tampoco prospera la apelación interpuesta en tal sentido.

En relación con el recurso de apelación interpuesto por el demandante, este plantea dos reproches, uno, la forma en que se calculó el valor de la reliquidación del auxilio de cesantías, pues a su juicio, debió comprender todo el tiempo de vigencia de la relación laboral, dado que el fenómeno prescriptivo no operó por haberse propuesto la presente acción judicial dentro de los tres años siguientes a la terminación del contrato de trabajo; y el otro, la indemnización por despido injustificado, aduciendo que no se siguió el procedimiento convencional.

Respecto al primer punto, debe indicarse que, por regla general, de conformidad con lo establecido en los artículos 151 CPTSS y 488 CST, el término prescriptivo de los derechos laborales es de tres (3) años contados a partir del momento en que se hacen exigibles, salvo que exista norma especial que establezca algo distinto.

En cuanto al auxilio de cesantías, se tiene que tanto el artículo 249 C.S.T., como la jurisprudencia nacional ha indicado que es una prestación social que se hace exigible a la **finalización del vínculo laboral**, momento en que se concibe para que sea retirada por el trabajador, ya sea por pago directo del empleador o por el fondo de cesantías al cual se encuentre afiliado, de manera que, es a partir de ese momento que comienza a contabilizarse el término prescriptivo establecido por las normas referidas precedentemente, sin que la situación varíe cuando se trata de la reliquidación de las mismas, pues claramente la deuda en todo o en parte de ese crédito laboral, se hace exigible igualmente a la terminación del contrato.

Al respecto puede consultarse la sentencia SL485 de 2019, en la que la Sala de Casación Laboral, luego de establecer el carácter salarial de un auxilio otorgado al demandante, encontró procedente la reliquidación de las prestaciones sociales, advirtiendo que para las cesantías el término prescriptivo se contabiliza desde la terminación del contrato.

En tal virtud, si la prescripción empieza a contarse desde la terminación del contrato de trabajo, que para este caso se produjo el **18 de junio de 2014,** y la demanda con la que se inició el presente proceso fue instaurada el 15 de junio de 2017, según consta en el acta de reparto de la Oficina Judicial (fl.201 vto.), se tiene que no transcurrió el término prescriptivo exigido para que se extinga el reseñado crédito laboral.

En consecuencia, erró la sentenciadora de primer grado al indicar que la reliquidación de las cesantías causada con antelación al 15 de junio de 2014, se encontraba afectada por la prescripción, y por tanto, prospera el recurso de apelación interpuesto en ese sentido por el actor.

En este punto, conviene precisar que si bien el vocero judicial de la parte actora cuestionó en su recurso de alzada la declaratoria de prescripción frente a la reliquidación de las cesantías; la Sala extenderá el análisis a la forma en que dicha prestación debe ser calculada, sin que ello implique transgresión al artículo 66 A del C.P.T y de la S.S., en consideración a que, como es sabido, la materia del recurso de apelación debe incluir siempre los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, y en este puntual aspecto, el auxilio de cesantías, se torna como un derecho irrenunciable, tal como lo han dejado sentado los órganos de cierre constitucional y laboral en múltiples pronunciamientos, (Ver sentencias C- 968 de 2003 y SU -098 de 2018).

En ese orden, como quiera que la operadora judicial de primer grado estableció que el demandante era beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Prosegur de Colombia S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la misma Sintravalores, y que en tal virtud de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de dicho acuerdo convencional, la prima extralegal de junio y diciembre y la prima de vacaciones constituían emolumentos salariales los cuales deben ser tenidos en cuenta para la reliquidación del auxilio de cesantías, procede la Sala a efectuar el cálculo correspondiente con la inclusión de dichos factores desde el 11 de septiembre de 2005 al 18 de junio de 2014, hitos temporales fijados por la a-quo, sin reparo alguno de los contendientes.

Por lo tanto, las diferencias a cancelar a favor del actor por concepto de reliquidación del auxilio de cesantias, ascienden a la suma de $ 2´041.553, conforme al siguiente cuadro elaborado por la Sala:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RELIQUIDACIÓN AUXILIO DE CESANTIAS** | | | | | | | |
| **AÑO** | **SALARIO BASE LIQUIDACION** | **VALOR LIQUIDADO CESANTIAS – EMPLEADOR** | **FACTORES PRIMAS EXTRAL. Y VACACIONES** | **SALARIO BASE DE**  **LIQUIDACION** | **No. DIAS LABORADO** | **VALOR RELIQUIDADO CESANTIAS** | **TOTAL DIFERENCIAS CESANTIAS** |
| **2005** | $381.500 | $117.629 | $32.675 | $414.175 | 111 | $127.704 | $10.075 |
| **2006** | $408.000 | $408.000 | $126.143 | $534.143 | 360 | $534.143 | $126.143 |
| **2007** | $760.000 | $760.000 | $222.894 | $982.894 | 360 | $982.894 | $222.894 |
| **2008** | $760.000 | $760.000 | $223.667 | $983.667 | 360 | $983.667 | $223.667 |
| **2009** | $760.000 | $760.000 | $224.792 | $984.792 | 360 | $984.792 | $224.792 |
| **2010** | $760.000 | $760.000 | $223.960 | $983.960 | 360 | $983.960 | $223.960 |
| **2011** | $1.060.000 | $1.060.000 | $306.632 | $1.366.632 | 360 | $1.366.632 | $306.632 |
| **2012** | $1.060.000 | $1.060.000 | $306.714 | $1.366.714 | 360 | $1.366.714 | $306.714 |
| **2013** | $1.127.000 | $1.127.000 | $324.950 | $1.451.950 | 360 | $1.451.950 | $324.950 |
| **2014** | $1.155.000 | $539.000 | $153.705 | $1.308.705 | 168 | $610.927 | $71.729 |
| **TOTAL RELIQUIDACIÓN CESANTÍAS** | | | | | | | **$2.041.553** |

Finalmente, en relación con la falta de condena por concepto de indemnización por despido injusto, el recurrente demandante argumenta que la *a-quo* no tuvo en cuenta que, en la convención colectiva de trabajo suscrita entre el empleador y su organización sindical, existe un procedimiento expreso para el despido, el cual no se llevó a cabo, por lo que, en su sentir, se configura una terminación injusta de la relación laboral.

Para resolver, se dirá que la jurisprudencia tiene establecido que es al trabajador a quien le corresponde demostrar que la iniciativa de la terminación del contrato de trabajo provino de su empleador, luego de lo cual a éste le incumbe acreditar la existencia de una justa causa para el despido.

En el presente asunto, no fue objeto de cuestionamiento por ninguno de los contendientes que, el contrato de trabajo del demandante fue terminado el día 18 de junio de 2014 por la sociedad Emposer Ltda., por la configuración de una justa causa, consistente en el incumplimiento de la prohibición expresa de portar dinero durante la prestación y ejecución de las labores asignadas, conforme se establece el reglamente interno, en concordancia con el núm. 6° del artículo 62 del C.S.T., (fol. 492).

Así mismo, tampoco fue objeto de inconformidad por las partes, que el demandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. y su organización Sindical “Sintravalores”, vigente para el periodo 2008-2009, debidamente depositada, y que se ha venido prorrogando en el tiempo, de manera que, la aplicación del referido instrumento convencional es incontrovertible.

En esos términos, se tiene que el artículo 6° de dicho acuerdo estableció un procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y terminación del contrato de trabajo por justas causas, en el siguiente tenor:

*“a) Cuando la empresa tenga conocimiento sobre presuntas faltas cometidas por un trabajador, que puedan acarrearle alguna sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo por justas causas, por un hecho ocurrido en un lapso no mayor de quince (15) días hábiles, informará a los dos (2) miembros de la comisión de reclamos o a dos (2) miembros de la junta directiva seccional, según exista una u otra, y dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes de conocida por la empresa la falta, se realizará la reunión para estudiar los hechos con el director, jefe de oficina o quien haga sus veces y su asistente o jefe de rutas.*

1. *Cuando no se llegare a ningún acuerdo en la primera reunión, los integrantes de la comisión del sindicato que participaron en ella, solicitarán por medio del acta una segunda instancia ante el comité obrero patronal, el que se reunirá dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la primera reunión en donde no hubo acuerdo. (…)*

*Parágrafo 4°.* ***- Toda sanción disciplinaria o terminación del contrato de trabajo por justa causa que se hagan sin llenar los procedimientos y requisitos de este artículo y sus parágrafos, quedarán sin validez****.” (Negrillas fuera del texto original).*

Atendiendo el sentido literal de dicha norma convencional, se advierte que su finalidad no es otra que garantizar que la empresa adelante un proceso previo antes de tomar la decisión unilateral de finalización del contrato de trabajo, de manera que, en el evento de que este no se cumpla, el trabajador tenga certeza de que precluirá la oportunidad para despedirlo o que, habiéndose optado por el despido, este es ineficaz o inválido.

Lo anterior, por cuanto no se puede pasar por alto que la convención es fuente de derechos, en tanto que, de ella se desprenden facultades, deberes, obligaciones y derechos de las partes, amén de que de conformidad con el artículo 467 del C.S.T., aquella se entiende incorporada al contrato de trabajo.

Así las cosas, como quiera que la empresa pretermitió el procedimiento previo establecido en la referida disposición convencional, pues para el estudio de la justa causa no se convocó a los dos representantes de la organización sindical, de la comisión de reclamos o de la Junta Directiva Seccional, a efectos de analizar la presunta falta cometida, sino que a través del simple intermediario, procedió a finiquitar el contrato de trabajo, el cual en los términos del literal b) del artículo 32 del C.S.T., funge como representante del empleador, y en tal sentido, lo obliga con los trabajadores. Aunado a ello, tampoco se observa que el trabajador haya sido citado oportunamente a descargos, pues, aunque en la carta de terminación unilateral del contrato se hace alusión a que ello ocurrió, lo cierto es que la documentación respectiva que permita verificar si al actor se le otorgaron las garantías para defenderse, amén de la violación de la garantía otorgada en la convención colectiva, no fue arrimada al proceso, motivo más que suficiente para concluir que ilegalidad del despido del trabajador.

Rememórese a propósito la sentencia **SL 1524 de 2014**, en la que el órgano de cierre de la especialidad laboral explica la necesidad de cumplir el procedimiento administrativo en las relaciones laborales, so pena de la vulneración al derecho fundamental al debido proceso:

*“Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.(…)*

*No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d****) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva,*** *o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.****”*** (Negrillas de la Sala)

En ese escenario, acorde con lo expuesto el demandante tiene derecho a la indemnización por despido injusto que reclama, por lo que sale avante igualmente el recurso de apelación interpuesto por el actor en tal sentido.

Así las cosas, teniendo en cuenta que la relación contractual que el demandante sostuvo con la entidad demanda estuvo vigente entre el 11 de septiembre de 2005 y el 18 de junio de 2014, y que el artículo 7° del acuerdo convencional establece que, en caso de despido injusto, la empresa pagará tres (3) meses de salario básico por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción; el demandante tiene derecho por concepto de esta indemnización a la suma de $22´846.500, conforme al siguiente cuadro de liquidación elaborado por la Sala.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AÑO** | **SALARIO** | **PROPORCIONAL POR AÑO O FRACCIÓN** | **SUBTOTAL** |
| 2005 | $ 381.500 | 3 MESES | $ 1.144.500 |
| 2006 | $ 408.000 | 3 MESES | $ 1.224.000 |
| 2007 | $ 760.000 | 3 MESES | $ 2.280.000 |
| 2008 | $ 760.000 | 3 MESES | $ 2.280.000 |
| 2009 | $ 760.000 | 3 MESES | $ 2.280.000 |
| 2010 | $ 760.000 | 3 MESES | $ 2.280.000 |
| 2011 | $ 1.060.000 | 3 MESES | $ 3.180.000 |
| 2012 | $ 1.060.000 | 3 MESES | $ 3.180.000 |
| 2013 | $ 1.127.000 | 3 MESES | $ 3.381.000 |
| 2014 | $ 1.155.000 | 1 MES Y 12 DIAS | $ 1.617.000 |
| **TOTAL INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO** | | | **$ 22.846.500** |

Se advierte que en las anualidades 2005 y 2006 se tomó en cuenta el salario mínimo legal mensual vigente, y frente a las demás anualidades sobre las cuales no milita prueba del salario básico devengado por el trabajador, se tomó en cuenta el salario del año anterior debidamente acreditado.

Con lo expuesto, quedan resueltos en su integridad los puntos de apelación interpuestos por las partes.

Costas en esta instancia a cargo de la entidad demandada y de las vinculadas, dada la improsperidad de sus alzadas. Las de primer grado estarán a cargo de la demandada en un 90%.

1. **DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** el ordinal 5° de lasentencia proferida el 21 de mayo de 2019 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso de la referencia, el cual quedará así:

“**CONDENAR** a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.,** a reconocer y pagar en favor del señor **DIDIER OSORIO SANTA,** las siguientes sumas de dinero:

* Prima de vacaciones: $179.414.
* Reliquidación de cesantías: $2´041.553
* Indemnización por despido injusto: $$22´846.500
* Indemnización moratoria del artículo 65 C.S.T.; intereses a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, sobre la suma que se adeuda por concepto de prestaciones sociales a partir del 19 de junio de 2014 y hasta que se verifique el pago de esa obligación.”

**SEGUNDO: MODIFICAR** el ordinal 6° de la sentencia en comento, en el sentido de indicar que las costas de primer grado están a cargo de la entidad demandada Prosegur de Colombia S.A. y en favor del actor en un 90% de las causadas.

**TERCERO: CONFIRMAR** todo lo demás.

**CUARTO**: Costas en esta instancia a cargo de las entidades recurrentes, por lo expuesto en la parte motiva.

Esta decisión se notificará en **ESTADOS.**

**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

Magistrada Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Magistrada