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.

Providencia: Sentencia del 28 de febrero de 2020

Radicación No.: 66001-31-05-001-2015-00161-00

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Carlos Andrés Gálvez Mejía

Demandado: Emposer Ltda. y otro

Juzgado de origen: Primero Laboral del Circuito

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: INTERMEDIACIÓN LABORAL / EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES / REQUISITOS Y CONDICIONES / PRIMACÍA DE LA REALIDAD / CARGA PROBATORIA DEL EMPLEADOR DEMANDADO / DEMOSTRAR QUE NO HUBO SUBORDINACIÓN / SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD / UNIDAD CONTRACTUAL.**

Como expresión imperativa del respeto y la protección que merece el trabajo humano y ajeno en cualquiera de sus formas, el legislador laboral tuvo a bien estipular que en asuntos en que el juez laboral encuentre acreditado que una persona le prestó un servicio personal a otra, debe aplicar con la fuerza de una presunción legal el principio rector según el cual “toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo”. Esto significa, para expresarlo en los términos más recientes de la jurisprudencia laboral, que “acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente”…

Mención aparte merece el principio de primacía de la realidad, consagrado en el artículo 53 de la constitución, según el cual, enfrentados a la divergencia o disconformidad entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, los jueces deben darle prevalencia a lo que surge en el campo de los hechos, porque al derecho laboral le interesa principalmente la situación fáctica que se presente en cada caso particular, sin que las partes puedan pactar actos jurídicos que la desconozcan…

… de acuerdo a lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, la tercerización o subcontratación laboral ilegal se presenta cuando una institución y/o empresa pública y/o privada vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de cooperativas de servicio de trabajo asociado que hagan intermediación laboral o bajo alguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

De ello igualmente se infiere que una empresa tampoco puede vincular trabajadores para el desarrollo de actividades misionales permanentes (o inherentes a su objeto social) a través de otras empresas que hagan intermediación laboral, cuando con ello se vean afectados los derechos laborales de dichos trabajadores. (…)

… debe tenerse presente que las EST no constituyen una bolsa de empleo. La contratación con la EST es temporal y sólo es para atender las eventualidades que surjan en el giro ordinario de la empresa usuaria.

Como vemos, en cualquier otro caso por fuera de los previstos en el citado artículo (Art. 77 de la Ley 50 de 1990), opera sin excepción, lo previsto en los artículos 34 y/o 35 del C.S.T., según sea el caso…

… cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica ni real alguna entre las partes, salvo cuando dichas interrupciones son cortas, caso en el cual la jurisprudencia de la Corte Suprema ha dicho que no queda desvirtuada la unidad contractual.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**ACTA No. \_\_**

**(Febrero 28 de 2020)**

Audiencia de juzgamiento

Siendo las………. de hoy, viernes 28 de febrero de 2020, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **CARLOS ANDRÉS GÁLVEZ** en contra de **PROSEGUR S.A., SERDEMPO LTDA** y **EMPOSER LTDA.** Se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Dte… Dda…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T y de la s.s., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos.

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación propuesto por ambas codemandadas en contra de la sentencia emitida por el Juzgado 1ro. Laboral de Pereira el pasado 07/mar/2019, dentro del proceso Ordinario Laboral reseñado con anterioridad.

**I – ANTECEDENTES**

Interesa a la resolución del recurso de apelación contra la sentencia de la referencia, señalar que el demandante persigue, básicamente, que se declare la existencia de un solo contrato de trabajo con PROSEGUR S.A., ejecutado de manera continua e ininterrumpida entre el 28 de septiembre de 2011 y el 2º de julio de 2014, tiempo durante el cual desempeñó funciones y realizó labores a favor de dicha empresa.

Para el efecto, asegura que su verdadera empleadora, PROSEGUR S.A., ha acudido a toda suerte de artificios engañosos para eludir el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales que se derivan de la existencia del mencionado contrato de trabajo, haciendo aparecer como empleadores suyos a empresas que se han prestado para prácticas ilegales de intermediación laboral.

Indica que primero fue vinculado como celador a través de una Empresa Temporal de Servicios llamada SERDEMPO LTDA, con quien aparece vinculado entre el 28 de septiembre de 2011 y el 20 de enero de 2012, y entre el 26 de enero de 2012 y el 18 de mayo de 2012;

Señala que seguidamente fue vinculado al mismo cargo directamente por la verdadera empleadora, PROSEGUR S.A., mediante contrato a término indefinido, ejecutado entre el 21 de mayo de 2012 y el 02 de abril del año siguiente, fecha en la cual fue inducido a renunciar con la promesa de un mejor contrato.

Agrega que al día siguiente, 03 de abril de 2013, firmó contrato a término fijo de cinco (5) meses con la empresa EMPOSER LTDA, con quien laboró hasta el 02 de julio de 2014, tiempo durante el cual estuvo vinculado al cargo de escolta especializado ATM, cuyas funciones eran iguales a las de un Tripulante de PROSEGUR S.A., empresa que jamás dejó de ejercer subordinación, supervisión y coordinación sobre las actividades contratadas, que se reducían al acompañamiento armado del traslado de valores.

Expone que en virtud del principio de primacía de la realidad, tiene derecho a los beneficios extralegales contemplados en la convención colectiva de trabajo suscrita entre Thomas Prosegur S.A. y el SINTRAVALORES, conforme al clausulado de la convención 2008-2009, toda vez que, mientras estuvo vinculado con la empresa Emposer, la sociedad Prosegur S.A. era quien se beneficiaba directamente de las labores desempeñadas por el señor GÁLVEZ MEJÍA, además de que esta última empresa era la que dictaba las capacitaciones, proveía los elementos de trabajo como uniformes, documentación, vehículos y armas, sin embargo, pese a que el demandante prestaba estos servicios nunca llegó a percibir los salarios y derechos laborales que tienen los trabajadores que están vinculados directamente a Prosegur S.A.

Con sustento en lo anterior, reclama indemnización por despido injusto, liquidada conforme a lo establecido en la convención colectiva aplicable a los trabajadores de PROSEGUR S.A., el pago de la diferencia salarial y prestacional surgida del cotejo de sus ingresos con los de un funcionario de planta de PROSEGUR que cumpla las mismas funciones que tuvo asignadas durante su vinculación laboral, incluyendo los beneficios extralegales de origen convencional y legal que no se le pagaron.

En respuesta a la demanda, **SERDEMPO LTDA**, (Fls. 489 y ss.), se opuso a todas las pretensiones y como argumento de la defensa manifestó que cumplió con todas las obligaciones laborales con el actor durante la vigencia de la relación laboral, es decir desde el 28 de septiembre de 2011 al 20 de enero de 2012 y desde el 26 de enero de 2012 al 18 de mayo de 2012, que la terminación del contrato se debió al vencimiento del término pactado por las partes y que no se puede declarar la supuesta intermediación laboral, toda vez que las actividades desarrolladas en la empresa son las propias de una empresa de servicios temporales. Propuso como excepciones de mérito las de improcedencia de las obligaciones que se reclaman, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia del derecho pretendido, buena fe y prescripción.

De otra parte **EMPOSER LTDA** (folios 439 y s.s.) también se opuso a todas las pretensiones, manifestando que le canceló de manera oportuna la totalidad de salarios y prestaciones al demandante, que jamás ha tenido la calidad de simple intermediaria y que en la empresa no existe sindicato, por lo cual no tiene la obligación de concurrir al pago de los supuestos derechos extralegales que reclama el actor. Seguidamente propuso como excepciones: cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, pago de lo debido y buena fe, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, ausencia de obligación en la demanda y prescripción.

Finalmente, **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** (Fl. 409 y S.S.) al dar contestación a la demanda, se opuso a todas las pretensiones, con el argumento de que la única relación laboral que mantuvo con el demandante fue entre el 21 de mayo de 2012 y el 02 de abril de 2013, finalizando por la renuncia de este, al cual se le canceló todos y cada uno de los derechos laborales causados. Además, indica que el demandante nunca estuvo afiliado al sindicato SINTRAVALORES y que las relaciones contractuales del demandante con otras empresas son ajenas para Prosegur S.A., y por tanto las desconoce. Como medios de la defensa, propuso las excepciones de improcedencia de las obligaciones que se reclaman, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia del derecho pretendido, buena fe y prescripción.

**II – SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Luego de analizar la evidencia presentada al proceso, la jueza de primera instancia accedió a declarar que entre el demandante y PROSEGUR S.A. existió un verdadero contrato de trabajo a término indefinido entre el 28/sep/2011 y el 02/jul/2014, el cual finalizó de manera unilateral e injusta por el empleador. Asimismo declaró que EMPOSER S.A. fungió como simple intermediaria de dicha relación, en razón de lo cual debe responder solidariamente por la condena.

Asimismo declaró al demandante beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre PROSEGUR S.A. y SINTAVALORES, celebrada para el periodo 2008-2009, la cual estuvo vigente durante todo el tiempo que duró la relación laboral entre las partes; declaró prescritos los derechos causados con anterioridad al 26/mar/2012 e improcedentes las pretensiones incoadas contra SERDEMPO S.A.S., en virtud de lo cual condenó a la empleadora a pagarle al trabajador la suma de $4.984.133 por concepto de diferencia salarial, $1.095.130 por concepto de reajuste del auxilio de cesantías, $76.940 por concepto de reajuste intereses a las cesantías, $1.024.536 por concepto de reajuste prima de servicios y $221.561 por reajuste de vacaciones y $3.342.500 por concepto de reajuste prima extralegal, lo mismo que al reajuste de los aportes a seguridad social en pensiones por los ciclos comprendidos entre el 21/may/2012 y el 02/abr/2013, con base en los salarios que realmente le correspondían, los cuales se relacionan detalladamente en los cuadros que contienen la liquidación efectuada por el despacho.

Asimismo condenó al pago de $5.327.700 por concepto de prima extralegal, $485.423 por concepto de auxilio de alimentación, por el tiempo que el demandante estuvo vinculado en apariencia a EMPOSER S.A.S. (entre el 3 de abril de 2013 y el 2 de julio de 2014), lo mismo que al pago de la suma de $2.199.660 por concepto de indemnización por despido injusto legal y de $8.785.333 por concepto de indemnización por despido injusto convencional. Finalmente accedió a condenar a la suma de $36.600 pesos diarios desde el 3 de julio de 2014 y hasta el momento en que se le cancele lo adeudado por concepto de prestaciones sociales y salarios.

Para arribar a tal determinación, advirtió, en síntesis, que de las pruebas practicadas en el proceso -testimoniales y documentales-, se desprendía claramente que las funciones desempeñadas por el demandante, desde su vinculación a la EST demandada y hasta el último día del contrato que expiró por vencimiento del plazo pactado con EMPOSER LTDA, siempre estuvieron dirigidas al beneficio de PROSEGUR S.A., en actividades del giro normal de esta empresa, movilizándose en sus vehículos, portando sus armas y luciendo sus uniformes y siempre bajo el estricto control, vigilancia y coordinación de los empleados de la compañía, en razón de lo cual los contratos que suscribió con las otras empresas, no reflejan de manera fidedigna la realidad de la prestación personal del servicio y eran tan solo una fachada para encubrir al verdadero empleador, que no es otro que PROSEGUR S.A.

Señaló igualmente, que las actividades contradas y cumplidas por el actor son inherentes al giro normal de la empresa de Transporte de Valores y tienen un carácter permanente, de modo que no podían ser contradas a través de Empresa de Servicios Temporales, pese a lo cual no la condenó solidariamente,pues según su certificado de existencia y representación, opera como una empresa de este tipo, y el contrato que inicialmente firmó el demandante con ella, se mantuvo por un término inferior al máximo autorizado para trabajar en misión (puntualmente 7 meses y 10 días) y bajo la subordinación de una misma empresa usuaria del servicio temporal de servicios; condiciones que no cumple EMPOSER LTDA, quien actuó como mera intermediaria del verdadero empleador, y en tal condición debía responder solidariamente por las resultas del proceso.

De otra parte, encontró acreditada la existencia de la convención colectiva a la que se alude en la demanda, de la que el demandante es beneficiario, pues se encontraba vigente durante el tiempo que prestó sus servicios a PROSEGUR S.A., y además porque su campo de aplicación cobija a todo el personal de la empresa dentro del territorio nacional (Cláusula 3 de la Convención). Bajo esos presupuestos accedió a condenar al pago de los reajustes y prestaciones antes enumerados.

**III – RECURSO DE APELACIÓN**

Contra la anterior decisión interpone recurso de apelación el apoderado judicial PROSEGUR S.A. y EMPOSER LTDA, en procura de que se revoque en 2da. instancia, pues la celebración de varios contratos con distintos empleadores y la renuncia que el demandante presentó el 21 mayo de 2012 a PROSEGUR S.A., ponen de presente la existencia no de uno sino de varios contratos, liquidados todos ellos conforme a las condiciones salariales y prestaciones pactadas. Agrega que en todo caso debió excluirse del lapso de la condena el tiempo que el actor estuvo vinculado a través de la Empresa de Servicios Temporales, pues como lo reconoció la misma juez en el fallo atacado, el contrato temporal de servicio tiene de suyo la subordinación delegada por el tiempo máximo de un año, y en este caso el trabajador estuvo en misión por menos de ese término. Seguidamente indica que EMPOSER actuó como contratista independiente y le prestó con sus trabajadores, incluido el demandante, el servicio de escoltas, con que no cuenta la empresa, por lo que está última es beneficiaria, más no empleadora del demandante.

Indica que de confirmarse la existencia del contrato de trabajo con ella durante el tiempo que estuvo vinculado el actor con EMPOSER, se debe respetar la modalidad contractual pactada entre ellos, si es que de verdad EMPOSER actuó como intermediaria o representante suya en la celebración de ese contrato, consecuencia de lo cual se deberá revocar la condena a la indemnización por despido injusto, pues el contrato en realidad finalizó por vencimiento del plazo pactado. Finalmente indicó que el actor no tenía derecho a las prestaciones convencionales mientras prestó sus servicios a través de EMPOSER, pues dichas prerrogativas solo pueden beneficiar a los trabajadores sindicalizados, y el mismo demandante aceptó en la demanda que nunca estuvo vinculado al Sindicato, igualmente señaló que en este caso la jueza incurrió en el error de no limitar la causación de la sanción moratoria por 24 meses, pese a que el trabajador devengaba más de un salario mínimo.

**IV – CONSIDERACIONES**

**4.1. PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD – PRESUNCIÓN LEGAL DEL ARTÍCULO 24 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO**

Como expresión imperativa del respeto y la protección que merece el trabajo humano y ajeno en cualquiera de sus formas, el legislador laboral tuvo a bien estipular que en asuntos en que el juez laboral encuentre acreditado que una persona le prestó un servicio personal a otra, debe aplicar con la fuerza de una presunción legal el principio rector según el cual *“toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo”*. Esto significa, para expresarlo en los términos más recientes de la jurisprudencia laboral, que *“acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente”.* De modo que, por el alcance efectivo del artículo 24 del C.S.T.,el juez no tiene que verificar si la relación laboral se hizo bajo subordinación, sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó.

Mención aparte merece el principio de primacía de la realidad, consagrado en el artículo 53 de la constitución, según el cual, enfrentados a la divergencia o disconformidad entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, los jueces deben darle prevalencia a lo que surge en el campo de los hechos, porque al derecho laboral le interesa principalmente la situación fáctica que se presente en cada caso particular, sin que las partes puedan pactar actos jurídicos que la desconozcan. Dicho de otra manera, *“El ordenamiento laboral sólo reconoce eficacia a los actos que coinciden sustancialmente con los hechos en cada caso particular*”*[[1]](#footnote-1).*

**4.2. BENEFICIARIO Y/O DUEÑO DE LA OBRA Y TERCERIZACIÓN LABORAL O SUBCONTRATACIÓN**

Es pertinente empezar por señalar que de acuerdo a lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, la tercerización o subcontratación laboral ilegal se presenta cuando una institución y/o empresa pública y/o privada vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de cooperativas de servicio de trabajo asociado que hagan intermediación laboral o bajo alguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

De ello igualmente se infiere que una empresa tampoco puede vincular trabajadores para el desarrollo de actividades misionales permanentes (o inherentes a su objeto social) a través de otras empresas que hagan intermediación laboral, cuando con ello se vean afectados los derechos laborales de dichos trabajadores.

Ahora bien, en virtud de lo previsto en los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, algunas empresas, denominadas de Servicios Temporales (EST), están autorizadas para ayudar de forma temporal en el desarrollo de actividades misionales a otras empresas, y en estos casos el servicio se ejecuta mediante el envío de trabajadores en misión.

En el artículo 77 de la mencionada ley se especifican los servicios temporales de colaboración por los cuales una empresa usuaria podrá acudir a la contratación de una EST, que se ejecutan a través de trabajadores en misión y que se encuentran definidos así: 1) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo [6º del Código Sustantivo del Trabajo](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html), 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 meses prorrogable hasta por seis meses más.

Es importante tener en cuenta que en estos casos la empresa usuaria no tiene ningún vínculo laboral con el trabajador en misión, ya que es la Empresa de Servicios Temporales (EST) quien ostenta la calidad de verdadero empleador, por ende, también es responsable de todas las acreencias laborales que se generen con ocasión del contrato de trabajo. La empresa usuaria le paga a la EST el valor que corresponde por la prestación efectiva del servicio temporal de colaboración contratado.

No obstante, y vale precisarlo, debe tenerse presente que las EST no constituyen una bolsa de empleo. La contratación con la EST es temporal y sólo es para atender las eventualidades que surjan en el giro ordinario de la empresa usuaria.

Como vemos, en cualquier otro caso por fuera de los previstos en el citado artículo (Art. 77 de la Ley 50 de 1990), opera sin excepción, lo previsto en los artículos 34 y/o 35 del C.S.T., según sea el caso, que en lo que interesa al proceso, señalan:

Numeral 2do., artículo 35 del C.S.T., *“se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo”.*

Y el artículo 34 de la misma legislación, que al definir la categoría de “contratista independientes”, señala: “*son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”.*

**4.3. SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD E INTERRUPCIÓN DE LOS CONTRATOS PACTADOS POR UN INTERREGNO –CONDICIÓN O PLAZO- DETERMINADO**

Esta Corporación ha establecido que en aquellos contratos de prestación de servicios, pactados por un interregno determinado (o sometidos al cumplimiento de una condición) en los que la ejecución entre uno y otro tiene un lapso de interrupción, durante el cual el contratista deja de ejecutar el servicio, frente a cada uno de ellos habrá de analizarse la prescripción a partir de sus fechas de finalización, bajo el entendido de que no hubo uno, sino varios contratos mediados por interregnos o lapsos en los que el prestador del servicio no tuvo vinculación jurídica alguna con el contratante. Es decir, cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica ni real alguna entre las partes, salvo cuando dichas interrupciones son cortas, caso en el cual la jurisprudencia de la Corte Suprema ha dicho que no queda desvirtuada la unidad contractual. Para mencionar un caso, en la sentencia SL-297-2018 del 21 de febrero de 2018, la Corte Suprema consideró que una interrupción por dieciocho (18) días es de tan poca entidad que carece de la virtualidad suficiente para descartar la unicidad de la relación laboral.

**4.4. CASO CONCRETO**

En este caso no hay duda en cuanto a que el trabajador jamás dejó de prestarle servicios personales a PROSEGUR S.A., ni durante el tiempo que estuvo vinculado a través de una E.S.T., (esto es, del 28 de septiembre de 2011 al 18 de mayo de 2012) pues en ese lapso acudió en misión a prestar servicios de celaduría a PROSEGUR S.A., quien seguidamente lo vincula directamente entre el 21 de mayo de 2012 y el 02 de abril de 2013, ni por el tiempo que aparece vinculado por EMPOSER LTDA (esto es, del 03 de abril de 2013 al 02 de julio de 2014), pues en esta última etapa se ocupó de acompañar los operativos de transporte de valores y aprovisionamiento de cajeros electrónicos en vehículos y con uniformes de PROSEGUR, tal como esta última lo ha reconocido.

Surge de lo anterior que la demandada, PROSEGUR S.A., tenía la carga de demostrar que pese a la prestación de esos servicios personales, no ejerció actos de subordinación sobre las actividades del trabajador, pues los servicios se prestaron bajo la coordinación de un contratista independiente, quien asumía todos los riesgos para realizar la obra o actividad contratada con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Pues bien, contrario a esa exigencia, lo que se demostró en el proceso fue todo lo contrario, ya que si bien en este caso los objetos sociales tanto de PROSEGUR como de EMPOSER no son iguales, el objeto de la primera es el transporte de valores, movilización, custodia de valores, así como la vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores, siendo una actividad propia enmarcada dentro de los servicios de vigilancia regulados el Decreto 356 de 1994, [reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 3222 de 2002](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6880#1) y por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, tal como lo indica el artículo 4, de modo que la empresa estaba autorizada para prestar la labor de escolta a través de sus trabajadores, lo cual aparentemente segmentó con el servicio de EMPOSER LTDA, cuyo objeto social es el servicio de seguridad y vigilancia privada con o sin armas.

Pese a lo anterior, lo cierto es que dicho servicio se prestó con los vehículos de la empresa contratante, y en desarrollo de actividades inherentes al giro normal de sus negocios, pero además, bajo la dirección, manejo y control de PROSEGUR, tal como lo destaca el demandante en su interrogatorio de parte y como fue ratificado por la totalidad de los testigos escuchados en primera instancia, todos ellos compañeros de trabajo del actor durante el lapso que laboró para PROSEGUR, quienes al unísono indicaron que nunca recibieron instrucciones de ningún empleado o representante de EMPOSER, ni conocieron sus instalaciones, incluso que el salario le era consignado en la cuenta donde siempre le pagó PROSEGUR, a pesar de que el desprendible de nominaba lo rotulaba EMPOSER, lo cual ha sido corroborado por todos los testigos, quienes a pesar de que llevan largo tiempo laborando para PROSEGUR, refieren no conocer a EMPOSER, ni nunca vieron que dicha entidad tenga alguna oficina o dependencia en PROSEGUR, y mucho menos que haya algún encargado de esta empresa coordinando alguna labor o personal en PROSEGUR, ni dando instrucciones al demandante. Señalan todos ellos que recibían las mismas instrucciones del jefe de ruta, llamando la atención que ni siquiera identifican al demandante si trabajaba como empleado de otra nomina o de PROSEGUR, pues recalcan q no se diferenciaban ellos y todos respondían a las órdenes del mismo jefe.

De todo lo anterior se concluye con facilidad que la labor que fue contratada por PROSEGUR con EMPOSER LTDA (esto es, el servicio de escolta y vigilancia), en desarrollo de la cual cumplía sus funciones el demandante CARLOS ANDRES GALVEZ MEJIA, está directamente relacionada con el objeto social de la primera, pues no puede entenderse de otra manera cuando precisamente su actividad principal es transportar valores, y aprovisionar cajeros como servicio que presta a sus clientes, la mayoría bancos y entidades financieras, y tan hace parte de la estructura misma del negocio que, con el propósito de desarrollar su objeto, cuenta con personal propio de planta que ejecuta esa misma labor, lo cual está acreditado con los testimonios recibidos en 1ra instancia y corroborando por la confesión ficta que en este sentido operó frente a PROSEGUR y EMPOSER, la cual no fue desvirtuada.

Ahora bien, en cuanto al tiempo que el demandante prestó sus servicios a través de la Empresa Temporal de Servicios SERDEMPO LTDA, aunque su vinculación se ajusta a los requisitos exigidos en la Ley 50 de 1990 y sus decretos reglamentarios, pues la empresa se encuentra autorizada para contratar el suministro de servicios temporales de personal para empresas que en desarrollo de sus actividades así lo soliciten y el término de vinculación del actor enviado en misión fue inferior al tiempo máximo permitido, lo que por sí solo conllevaría la reformulación de la decisión de primera instancia en este punto de la condena, lo cierto es que la convención colectiva aplicable en este caso, como se explicará adelante, prescribe que el personal vinculado a través de la EST SERDEMPO LTDA, quedaran ip facto (es decir, automáticamente y sin necesidad de acto que lo confirme) a PROSEGUR, y se le respetará la antigüedad acumulada en la Empresa Temporal de Servicios, tal como se desprende del artículo 5º de la citada convención, que dispone al respecto: *“el personal que preste sus servicios a la compañía a través de la firma SERDEMPO LTDA, que cumpla 4 meses de servicio, ipso facto, quedará contratado a término indefinido con PROSEGUR S.A., reconociendo el tiempo laborado en esta firma y cualquier aumento de salario a que tenga derecho, sin nuevo periodo de prueba”.*

Por lo anterior se habrá de confirmar la decisión de primera instancia, pues se acreditó que el demandante prestó ininterrumpidamente el servicio a PROSEGUR S.A.

De otra parte, se confirmará parcialmente la condena económica, pues es evidente que la convención colectiva que obra en el proceso y cuya autenticidad y vigencia no fue puesta en duda por las demandadas, prescribe que es aplicable a todos trabajadores de PROSEGUR S.A., independientemente de que se encuentren afiliados al sindicato o no. Además, se confirmará que la vinculación del actor se dio a través de un contrato a término indefinido, pues en dicha convención se contempla que está es la única modalidad bajo la que la empresa puede vincular a sus trabajadores.

Solo se modificará lo concerniente a la condena por la indemnización moratoria, pues razón le acude a la demandada al señalar que la tal condena, cuando se trata de trabajadores cuyo salario es superior a un salario mínimo, conforme se dispone en el artículo 65 del C.S.T., se limita al término de veinticuatro (24) meses, vencido el cual se generaran intereses de mora a la tasa máxima de créditos de libre asignación sobre las prestaciones y salarios adeudados. Sin costas procesales en esta instancia, como quiera que el recurso de apelación prosperó parcialmente.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL No. 1**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO**.- **MODIFICAR** la sentencia objeto del recurso de apelación, en el sentido de limitar la sanción moratoria a veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, vencidos los cuales se generaran intereses de mora a la tasa máxima de créditos de libre asignación sobre las prestaciones y salarios adeudados.

**SEGUNDO.**: sin **COSTAS** en esta instancia

**Notificación surtida en estrados.**

La Magistrada ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrada Magistrado(En permiso)

1. Iván Daniel Jaramillo Jassir, 2010, principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano, Editorial Universidad de Rosario (Colombia). A propósito de este principio ha señalado la Corte Constitucional, que la entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suﬁciente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se conﬁguren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la caliﬁcación o denominación que le hayan querido dar al contrato”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. [Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994](https://corte-constitucional.vlex.com.co/vid/-43558621). M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz). [↑](#footnote-ref-1)