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 06 de marzo de 2020

Radicación No.: 66001-31-05-003-2018-00270-00

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: José Gildardo Castaño Plazas

Demandado: Alpha Seguridad Ltda.

Juzgado de origen: Juzgado Tercero Laboral del Circuito

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: MODALIDADES CONTRACTUALES / FIGURAS EXCLUYENTES ENTRE SÍ / CONTRATO VERBAL O ESCRITO / A TÉRMINO INDEFINIDO O POR OBRA O LABOR CONTRATADA / SI COINCIDEN ESTAS FORMAS DE TERMINACIÓN EL JUEZ ELEGIRÁ / LA OBRA O LABOR TENDRÁ PRELACION SI ESTÁ PLENAMENTE IDENTIFICADA.**

Dice el artículo 37 del C.S.T., que el contrato laboral puede ser verbal o escrito, y que no requiere ninguna solemnidad especial para que sea válido, salvo disposición en contrario…

De otra parte, en lo que atañe a la duración del contrato de trabajo, se dispone en el artículo 45 ídem, que este puede celebrarse “por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”…

Como puede verse, los criterios bajo los que se concibe la clasificación antes detallada, instituyen figuras contractuales diferenciadas y excluyentes, que permiten identificar cada modalidad contractual y distinguirla de las otras que le sean opuestas.

Tomando como premisa el planteamiento anterior, se puede concluir, con ejemplos, que el contrato de trabajo será verbal o escrito, pero no podrá ser ambas cosas a la vez, así como su duración o terminación no podrá estar sometida a plazo y al mismo tiempo quedar atada al cumplimiento de una condición…

Con apoyo en lo anterior, para el caso concreto, la estipulación de la duración indefinida del contrato, en principio excluye la posibilidad de que la terminación opere por el cumplimiento de un plazo o condición, a menos que esta última sea claramente pactada dentro del mismo contrato…

La legislación laboral colombiana establece que el contrato de trabajo se termina, entre otras causas, por muerte del trabajador, por mutuo consentimiento, por expiración del plazo fijo pactado, por terminación de la obra o labor contratada y por justa causa comprobada…

… en relación a la finalización del vínculo laboral por terminación de la obra o labor contratada , esta Corporación ha precisado la necesidad de que se determine con toda claridad la condición que ha de cumplirse para entenderse finalizado el contrato de trabajo, puesto que si la condición, por ejemplo, es la clausura de una obra, es apenas lógico que la obra exista y que se encuentre plenamente identificada en el contrato…

… podría decirse en este caso, por la naturaleza de la labor contratada y teniendo en cuenta que la remuneración del servicio de vigilancia proviene de terceros (llamados usuarios), que la modalidad contractual que mejor se ajustaría a la realidad del objeto contractual, es la de “duración por el tiempo que dure la realización de una obra o labor contratada”. No obstante, como se explicó en precedencia, para que opere esta modalidad, es necesario que se identifique con absoluta claridad cuál es la obra a desarrollar o que esta se desprenda de manera incontestablemente de la naturaleza de la labor contratada; pero en este caso, bien se ve que en el contrato no aparece claramente identificado el usuario para el que se contrató el servicio del vigilante y tampoco se puede afirmar que la naturaleza de la actividad contratada ofrece algún dato del que se desprenda el desarrollo de un obra en particular…

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Marzo 6 de 2020)**

Audiencia de juzgamiento

Siendo las 8:00 am de hoy, viernes 06 de marzo 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 **JOSÉ GILDARDO CASTAÑO PLAZAS** en contra de **ALPHA SEGURIDAD LTDA.** Para el efecto, 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 de conclusión. Dte… Dda…

**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 la sociedad demandada en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Tercero Laboral de Pereira el pasado 13 de marzo de 2019, dentro del proceso Ordinario Laboral reseñado con anterioridad.

**PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER**

Por el esquema del recurso impetrado, le corresponde a la Sala resolver en sede de apelación, los siguientes interrogantes: 1) ¿bajo qué modalidad contractual se rigió la relación laboral entre las partes en contienda? 2) ¿existe un régimen laboral especial para trabajadores de seguridad y vigilancia privada? 3) ¿existe norma que contemple una modalidad de contratación especial para vigilantes, guardas y escoltas?

**I - ANTECEDENTES**

El demandante asegura que prestó sus servicios personales y remunerados bajo continua dependencia y subordinación de la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA., mediante contrato a término indefinido ejecutado entre el 26 de abril de 2009 y el 30 de junio de 2017, que durante ese interregno desempeñó funciones de vigilancia y el contrato finalizó de manera unilateral e injusta por parte del empleador, siendo el último lugar de prestación del servicio el CENTRO COMERCIAL UNICENTRO, vigilando dentro del centro comercial y cuando no dando ronda en bicicleta por el parqueadero.

Agrega que los turnos eran nocturnos o diurnos, de lunes a domingo, en horarios de 06:00 pm a 06:00 am y de 06:00 am a 06:00 pm. El 9 de noviembre de 2012, el trabajador se fracturó el codo, la diáfisis del cubito y el radio del brazo izquierdo, al caerse de la bicicleta cuando se trasladaba del trabajo a la casa. Añade que en razón del accidente, estuvo incapacitado durante 3 años, habida cuenta que tuvo que ser sometido a 3 intervenciones quirúrgicas en el brazo izquierdo (incapacidades entre el 9 de noviembre de 2012 y 20 de noviembre de 2015), que el 21 de noviembre de 2015, el trabajador se reintegró al trabajo pero con restricción médicas, como no poder montar en bicicleta, no trasnochar, no cargar más de 2 kilos con su mano izquierda, no hacer fuerza, entre otros. En atención a estas restricciones, la empresa le empezó a programar turnos de 07:00 am a 07:00 pm, 08:00 am a 08:00 pm o de 10:00 am a 10:00 pm.

Indica además que le pagaban un $1.000.000 de pesos mensuales por fuera de bonificaciones, que durante la relación laboral no existió un llamado de atención o suspensión por alguna falta disciplinaria. El trabajador quedó con secuelas de limitación funcional del brazo izquierdo, ya que no puede girar el brazo y cerrar los dedos o agarrar objetos con la mano izquierda, lo que le produjo depresiones recurrentes. Finalmente indica que el 30 de junio de 2017, la demandada, sin mediar permiso del Ministerio de Trabajo o de la Seguridad Social despidió al trabajador de manera verbal, a pesar de sus limitaciones físicas y en tratamientos psicológicos y psiquiátricos por la limitación funcional del brazo izquierdo. No pagó las liquidaciones de ley y no expidió terminación del contrato para el retiro de las cesantías.

Con fundamento en lo anterior, reclama el pago de los salarios dejados de percibir desde el 30 de junio y hasta la fecha en que se ordene su reintegro, el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T., por despido injusto.

En respuesta a la demanda, **ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, habida cuenta que el contrato de trabajo terminó por acuerdo expreso de voluntades, en aplicación de la condición resolutoria expresada en el contrato, y no en razón de la condición de salud de actor, en adición a que existe expresa conciliación respecto al pago de las acreencias laboral reclamadas. Agrega que de acuerdo con el artículo 2 del Decreto Ley 356 de 1994, los servicios de vigilancia requieren de la existencia de contratos con terceros, y teniendo en cuenta este régimen especial del sector de vigilancia, se suscribió por mutuo acuerdo entre las partes la cláusula resolutoria, según la cual, el trabajador renuncia a la indemnización por despido injusto, en el evento en que la terminación obedezca a la finalización del vínculo comercial de la empresa con el usuario del servicio de vigilancia, como en este caso ocurrió, ya que el Centro Comercial Unicentro, terminó el contrato de prestación de servicios. Propuso como excepciones las denominadas: falta de causa y título para pedir, inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido.

**II – SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La jueza de primera instancia absolvió a la demandada del pedido de reintegro, pero la condenó al reconocimiento de la indemnización por despido injusto, imponiéndole el pago de $4.269.196 a favor del demandante. Para arribar a tal determinación, advirtió que el señor CASTAÑO PLAZAS no estaba incapacitado a la fecha de su despido, había transcurrido más de un año desde su reintegro laboral, no presentaba mayores limitaciones o restricciones para el desarrollo de sus tareas habituales, salvo la de levantar y transportar elementos de más de 2 kilos, tarea que no es inherente a las funciones de la celaduría y vigilancia; al tiempo que se acreditó que la relación laboral finalizó a raíz de la terminación del contrato de prestación de servicios que sostuvo su empleadora con el Centro Comercial Unicentro, pues producto de tal ruptura también fueron despedidos otros compañeros de trabajo del actor, algunos de los cuales fueron inmediatamente enganchados por la nueva empresa de vigilancia contratada por el centro comercial. Así concluyó entonces que la terminación del contrato de trabajo no obedeció al estado de salud del demandante, ya que no estaba “limitado” a la fecha del despido, habiendo superado con éxito el tratamiento por las secuelas y patologías derivadas del accidente de origen común que sufrió en 2012, de modo que así el despido no sea en este caso por justa causa, tampoco se puede afirmar que tuvo un móvil discriminatorio, de suerte que no procede la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al caso.

Seguidamente indicó que la duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes era indefinido, y por ello el despido del trabajador resultaba injusto, ya que este se abstuvo de suscribir el documento de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y “el desaparecimiento del lugar de trabajo” en ningún momento se funda como causal justa de terminación del contrato. Indicó que en este caso no podía afirmarse que el contrato había finalizado por mutuo acuerdo, pues lo que la empresa quiso hacer fue obligar al trabajador a firmar un supuesto acuerdo para terminar el contrato por la desaparición del puesto de trabajo, *“pero jamás la legislación ha señalado que si finaliza el contrato que la empresa de vigilancia tiene con terceros, desaparece el contrato de trabajo con el vigilante”.* *La empresa de seguridad no puede en estos casos decirle a sus vigilantes “ya no hay donde trabajar, hasta luego, nos vemos”*, señaló. Y luego concluyó que era *“exagerado”* afirmar que el contrato había finalizado por mutuo acuerdo, pues es evidente que José Gildardo no quería firmar esa carta, y de ello dejó constancia cuando se la notificaron, de modo que no fue mutuo acuerdo, *“sino por desaparición del usuario, causal que no puede calificarse como justa, legal; pues es ilegal, intempestiva, sorpresiva, abrupta y sobretodo destructiva de su condición de trabajador”.*

**III – RECURSO DE APELACIÓN**

La demandada se opone al pago de la indemnización por despido injusto, pues a su juicio el contrato finalizó por una causa no atribuible al empleador, como lo es la finalización del contrato de vigilancia que sostuvo por más de 6 años con el Centro Comercial Unicentro.

Indica que no es lógico que la jueza haya calificado de “sorpresiva y abrupta” la finalización del contrato de trabajo, pues si no tuvo reparos frente a la validez del acuerdo de voluntades, no podía desconocer la estipulación contractual según la cual el contrato de trabajo finalizaría por “mutuo acuerdo” cuando el usuario del servicio de vigilancia dejara de requerir los servicios de seguridad contratados, lo cual ocurrió en este caso. Señala que la resolución del caso exige el estudio del régimen especial que gobierna el servicio de seguridad y vigilancia privada (Decreto Ley 356 de 1994), del cual se desprende que esta es una actividad remunerada por terceros, que se presta a través de una licencia especial y cuya tarifa se encuentra regulada por normas especiales que exigen que en el costo de operación se incluya una remuneración mínima para cada uno de los vigilantes requeridos por el usuario, equivalente a 8,8 SMLMV por servicio de 24 horas, la cual está dada sobre la base de los costos directos que incluyen factores salariales, prestacionales, parafiscales y dotaciones e indirectos que incluyen los gastos de administración y supervisión, impuestos y utilidades, de modo que si no se incluyen los costos del despido, ha de entenderse que el contrato con el vigilante solo existe en la medida que los servicios de la empresa de vigilancia son requeridos por un tercero, y desaparece cuando esta última deja de requerir el servicio. Agrega que en la práctica las empresas de vigilancia acuden al mercado laboral cuando tienen un contrato de vigilancia privada contratado por un tercero, lo cual no las convierte en una empresa de servicio temporales, pues tiene una regulación especial que las diferencia por la naturaleza de la actividad de vigilancia, esta característica hace que de una u otra manera un guarda sepa que vinculación depende de un tercero, por eso debe esforzarse, pues su permanencia en el cargo no solo depende de la vigencia de la relación comercial entre la empresa y el usuario, sino de la satisfacción de este último con su trabajo.

De otra parte indica que las empresas de seguridad operan como una concesión a favor de los ciudadanos; no tiene planta de personal fija, porque no son empresas del sector real, sino del sector servicios, de modo que sino no se le remunera el valor de la tarifa, lo cual ocurre cuando no tienen contratos de prestación de servicios, está llamada a extinguirse como persona jurídica, pues su permanencia en el mercado depende de la necesidad de terceros. Finalmente, subraya que la cláusula en la que se funda la finalización del contrato de trabajo no afecta las garantías mínimas del trabajador, toda vez que las partes son libres de pactar las condiciones bajo las que el contrato se entiende extinguido, a tal punto que la ley incluso permite pactos de exclusión salarial. Además estos convenios no son ajenos al “tránsito normal” del contrato de vigilancia, y los guardas de seguridad entienden que sus contratos van hasta el momento en que los usuarios prescindan del servicio de la empresa de vigilancia, lo cual ocurrió en este caso, tal como se precisó en la carta que instrumentó la finalización del contrato de trabajo, de la cual se infiere que la relación finalizó por causas ajenas a la voluntad del empleador.

**IV - CONSIDERACIONES**

**4.1. FORMA Y DURACIÓN DEL CONTRATO – MODALIDAD CONTRACTUAL – CARÁCTER EXCLUYENTE DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL PACTADA**

Dice el artículo 37 del C.S.T., que el contrato laboral puede ser verbal o escrito, y que no requiere ninguna solemnidad especial para que sea válido, salvo disposición en contrario. En relación al contrato verbal se prescribe en el canon 38 de la misma obra que las partes deben ponerse de acuerdo al menos acerca de la índole del trabajo contratado y el sitio donde ha de realizarse, la cuantía y forma de remuneración y la duración del vínculo. Y en cuanto al contrato escrito, se señala en el artículo 39, que este instrumento debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, entre otras[[1]](#footnote-1), alguna que se refiera a la duración del contrato, su desahucio y terminación.

De otra parte, en lo que atañe a la duración del contrato de trabajo, se dispone en el artículo 45 ídem, que este puede celebrarse *“por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”*. En lo atinente al contrato por “tiempo determinado” (es decir, a término fijo), se dispone en el artículo 45 del mencionado código, que este deberá constar siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a tres (3) años, sin perjuicio de que pueda renovarse indefinidamente, y se previene, a reglón seguido (en el artículo 47) que el contrato no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. (Modalidad residual)

Se desprende de lo dicho hasta este punto: **1)** que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, **2)** que su duración se encuentra supeditada al acuerdo entre las partes, **3)** que a falta de acuerdo, se entenderá indefinido, a menos que la duración esté determinada por el desarrollo de una obra en particular o por las características inherentes a la labor contratada.

Como puede verse, los criterios bajo los que se concibe la clasificación antes detallada, instituyen figuras contractuales diferenciadas y excluyentes, que permiten identificar cada modalidad contractual y distinguirla de las otras que le sean opuestas.

Tomando como premisa el planteamiento anterior, se puede concluir, con ejemplos, que el contrato de trabajo será verbal o escrito, pero no podrá ser ambas cosas a la vez, así como su duración o terminación no podrá estar sometida a plazo y al mismo tiempo quedar atada al cumplimiento de una condición, y tampoco podrá ser indefinido y a la vez contener un plazo para su ejecución, pues si ello fuera posible, perdería todo sentido la mutua exclusividad entre los diversos valores (o características) que dividen el contrato según su forma y duración, y se quebrantaría con ello el principio básico de identidad, con arreglo al cual es imposible que las afirmaciones opuestas sean verdaderas al mismo tiempo respecto del mismo ser[[2]](#footnote-2), por cuanto lo que existe necesariamente no puede al mismo tiempo no existir, como de antaño lo enseño Aristóteles al definir las reglas elementales de la lógica. Es decir, una cosa no puede ser otra de cuyos atributos no participa en la misma dimensión, entendiéndose por dimensión en este caso, la clasificación conceptual de que se sirve el legislador para separar y clasificar las diferentes modalidades contractuales a las que pueden acudir las partes del contrato laboral.

Con apoyo en lo anterior, para el caso concreto, la estipulación de la duración indefinida del contrato, en principio excluye la posibilidad de que la terminación opere por el cumplimiento de un plazo o condición, a menos que esta última sea claramente pactada dentro del mismo contrato, caso en el cual el juez, con arreglo a la realidad y a las circunstancias especiales que rodean la ejecución del contrato, deberá elegir la aplicación de alguna de las dos modalidades pactadas, anulando la otra, dado su carácter excluyente, y en caso de confusión insalvable, elegirá la modalidad residual de que trata el artículo 47 del C.S.T.

**4.2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La legislación laboral colombiana establece que el contrato de trabajo se termina, entre otras causas, por muerte del trabajador, por mutuo consentimiento, por expiración del plazo fijo pactado, por terminación de la obra o labor contratada y por justa causa comprobada (Art. 61 del C.S.T.[[3]](#footnote-3)).

En cuanto al mutuo consentimiento, se entiende que tendrá lugar cuando las dos partes coincidan en la voluntad de terminar la relación laboral y opera entonces al momento en que una de estas pone a consideración de la otra la terminación del vínculo laboral y esta última otra se acoge a tal propuesta.

En lo que atañe a la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado, ha de observarse el preaviso de que trata el artículo 46 del C.S.T., modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, so pena de que el contrato se entienda renovado por un periodo igual al inicialmente pactado por escrito.

Y en relación a la finalización del vínculo laboral por terminación de la obra o labor contratada[[4]](#footnote-4), esta Corporación ha precisado la necesidad de que se determine con toda claridad la condición que ha de cumplirse para entenderse finalizado el contrato de trabajo, puesto que si la condición, por ejemplo, es la clausura de una obra, es apenas lógico que la obra exista y que se encuentre plenamente identificada en el contrato o que, a falta de contrato escrito, sea identificable por la vía de otros medios probatorios. A propósito del tema, en sentencia del 29/ene/2016, con ponencia de quien aquí cumple igual encargo *(Rad.2014-00352, Jhon Bairon Román Buitrago vs. Seguridad 24 Horas Seguridad Ltda.)* esta Sala se pronunció en los siguientes términos: *“(…) como quiera que en el contrato no quedó establecido el hecho futuro constitutivo de la condición, ello hace que la cláusula que contempla su duración sea ininteligible, lo que la torna ineficaz, pues es bien sabido que el contrato de obra sólo opera cuando se puede identificar claramente la obra o labor a desarrollar. En ese orden, se tendrá por no pactada la duración del contrato, y en virtud del artículo 47 del C.S.T., para efectos de calcular la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo, se tendrá como indefinido el término del contrato”.* En el mismo sentido se ha pronunciado la S.L de la C.S.J., señalando que cuando la naturaleza de la obra contratada no es clara en este tipo de contratos, es decir, no hay obra que termine o no hay contrato que pueda terminar, ante la duda el contrato de trabajo se entenderá indefinido. En la sentencia, SL-69175 de 2018, precisó: “… la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido.”

Finalmente, por fuera de las causales antes reseñadas, la legislación admite la posibilidad de finalizar la relación laboral en ausencia de una causal que justifique la decisión, ya que para estos eventos se ha impuesto la obligación de pagar una indemnización en las cuantías definidas para cada modalidad en el art. 64 del C.S.T.[[5]](#footnote-5)

**4.3. EMPRESAS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA – RÉGIMEN ESPECIAL**

El Decreto 356 de 1994, por medio del cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, define a la Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada como aquella sociedadlimitada legalmente constituida, cuyo objeto social consiste en la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de vigilancia fija, móvil y/o de escoltas.

En esta norma se le impone a las empresas que explotan este objeto, entre otros deberes, dar estricto cumplimiento a las normas que rigen a las relaciones obrero-patronales y reconocer en todos los casos los salarios y prestaciones sociales legales, así como proveer a los trabajadores de la seguridad social establecida en la ley (Art.76/Núm. 3).

Asimismo se dispone un régimen de tarifas, con arreglo al cual, el costo del servicio debe garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal mensual vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.

Este último artículo fue reglamentado por el Decreto 4950 de 2007, en el que indica que los estudios de costos y gastos de estos servicios conducen a la conclusión de que el servicio no puede estar por debajo de una tarifa mínima, fijada en salarios mínimos, que en lo correspondiente al servicio de 24 horas, prestado por “empresas armadas con medio humano”, que en lo correspondiente al servicio de 24 horas, prestado por “empresas armadas con medio humano”, será el equivalente a 8,5 salarios mínimos legales mensuales vigentes para cubrir los costos laborales; más un 10% sobre el monto calculado, para cubrir gastos de administración y supervisión.

Cabe agregar que la estructura de costos y gastos que deriva en la tarifa obligatoria del servicio de vigilancia, está dada sobre la base de los costos directos que incluyen los factores salariales, prestacionales, parafiscales y dotaciones, e indirectos que incluyen los gastos de administración y supervisión, impuestos y utilidades, con lo cual el Gobierno Nacional ejerce un control de precisos que impide prácticas restrictivas de la competencia, como por ejemplo precios predatorios, es decir aquella que, como lo define la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la circular 025, consiste en dar a los clientes de un mercado competitivo o cuyas tarifas no están sujetas a regulación, tarifas inferiores a los costos operacionales, especialmente cuando la misma empresa presta servicios en otros mercados en los que sus tarifas están sujetas a regulación, con el ánimo de desplazar competidores o ganar posición dominante ante el mercado o clientes potenciales.

Ya en otro asunto donde un vigilante pretendía el reajuste de su salario, calculado sobre la base de la tarifa mínima de remuneración del servicio de vigilancia y seguridad privada, esta Corporación, con ponencia de quien aquí cumple igual encargo, aclaró que el régimen especial de dichas empresas no tenía incidencia en el ámbito laboral, y mucho menos en el campo salarial, y por tanto no era una pauta para establecer el monto de los salarios de los trabajadores del gremio de la vigilancia, pues la tarifa de precios se concibe como un parámetro de base o un punto de partida para la oferta del servicio de vigilancia a los usuarios del servicio, pero de ninguna manera opera como una tabla obligatoria de salarios, puesto que el Código Sustantivo de Trabajo no determina un régimen especial de salarios, ni para esta actividad, ni para ninguna otra.

Se dijo en aquella sentencia, que con la regulación de los precios del mercado a través de la fijación de unas tarifas mínimas que garanticen el pago de la carga prestacional a cargo de las empresas de vigilancia, el legislador busca impedir que en un escenario de desbordada competencia entre actores del mercado de la vigilancia privada, se cierre la posibilidad de que pequeñas empresa se establezcan y permanezcan en el negocio, lo que de paso retrae la formación de oligopolios o monopolios en este que es un sector clave para la seguridad nacional, lo que de ninguna manera debe interpretarse como el establecimiento de un régimen salarial de excepción, máxime si se tiene en cuenta que el artículo 3° del mencionado Decreto incluye dentro de la estructura de costos y gastos, entre otros factores, la utilidad del negocio.

Se puede agregar que así como la regulación normativa de las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada no instituye un régimen salarial especial, tampoco establece alguna modalidad contractual especial para la vinculación del componente humano adscrito al servicio de vigilancia, pues el hecho de que el servicio de las empresa sea remunerado por un tercero, no supone la obligación y tampoco la prohibición de que celebre contratos de trabajo bajo determinada modalidad.

**4.4. CASO CONCRETO**

No es materia de discusión en el fallo impugnado: **1)**que entre JOSÉ GILDARDO CASTAÑO PLAZAS y ALPHA SEGURIDAD LTDA se celebró contrato escrito de trabajo el 26 de abril de 2009, el cual se ejecutó sin solución de continuidad hasta el 30 de junio de 2017, **2)** que durante ese lapso el trabajador se desempeñó como guarda de seguridad de la empresa de vigilancia, **3)** que el 30 de junio de 2017, la empresa le notificó al demandante la terminación del vínculo laboral, aduciendo el cumplimiento de la condición pactada para la terminación del contrato de trabajo, conforme a la cláusula décima del acuerdo, habida cuenta de la terminación del contrato comercial de prestación de servicios de vigilancia que la empresa tenía suscrito con el Centro Comercial Unicentro, el cual finalizó el 30 de junio.

Cabe indicar que la cláusula quinta del citado documento, enuncia que el contrato de trabajo *“se celebra a “TERMINO INDEFINIDO”*, con un periodo de prueba de dos (2) meses, y en la cláusula décima, denominada *“TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO”*, se señala, in extenso, lo siguiente: *“con fundamento en el literal b) del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que EL TRABAJADOR prestará sus servicios a terceros usuarios del empleador de acuerdo a facultad prevista en la ley, se convienen expresamente los siguientes eventos que dan lugar a la terminación del contrato por mutuo acuerdo, que en todo caso no generan el pago de indemnizaciones a cargo del EMPLEADOR, a las cuales renuncia de manera expresa el TRABAJADOR, por cuanto el evento que genera la terminación es ajeno a las partes de la relación laboral, que de acuerdo con el régimen especial depende de la existencia de contratos comerciales suscritos con terceros: 1) cuando el usuario del servicio comunique al Empleador que ha dejado de requerir los servicios o sistemas de seguridad contratados, ya por la terminación del contrato o reducción de puesto del servicio, 2) cuando la empresa a la que le presta EL EMPLEADOR el servicio de seguridad y vigilancia privada manifieste su inconformidad con el servicio de vigilancia prestados por el empleador, lo cual se acredita con comunicación emanada de la Oficina de Recursos Humanos”.*

Se aprecia igualmente que, con sustento en la citada cláusula, el 30 de junio de 2017 la empresa demandada le entregó al demandante carta de terminación que denominó *“terminación de su contrato de trabajo por mutuo acuerdo – justa causa”*, que señala que el contrato finalizaría ese mismo día, porque se cumplían los presupuestos contractuales y legales de aplicación del acuerdo de voluntades expresado en la cláusula décima del contrato, a saber: (textualmente) “*PRIMERO: de acuerdo con decisión del cliente CENTRO COMERCIAL UNICENTRO P-H el contrato de vigilancia y seguridad privada suscrito con Alpha Seguridad y que ha prestado en Pereira/Risaralda, termina el 30 de junio de 2017. SEGUNDO: De acuerdo con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 356 de 1994, y demás artículos concordantes, que integran la ley especial comúnmente denominada “Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada”, el contrato de vigilancia y seguridad privada requiere que la prestación del servicio sea remunerada por terceros; no existiendo planta de personal fija. TERCERO: no existiendo un contrato comercial sobre el cual recaiga la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, de acuerdo con la ley especial antes mencionada, desaparece la causa que le dio origen y la materia sobre la cual recae el contrato a término indefinido. CUARTO: que en garantía a la fecha, la Oficina de Recursos Humanos en Coordinación con el área de operaciones ha CERTIFICADO la imposibilidad de trasladarlo a otro lugar de prestación de servicios de vigilancia por inexistencia de puestos vacantes de trabajo”* El demandante se rehusó a firmar el recibido de esa carta, la suscriben dos testigos: Carlos Mario Henao Ortega (supervisor) y Jorge Eduardo Montoya (director de operaciones).

Tal como puede apreciarse en este contrato, las partes pactaron la duración indefinida del vínculo laboral, pero a la vez convinieron que, por “mutuo acuerdo” y sin lugar a indemnización, terminarían el contrato de trabajo cumplidas las condiciones de la cláusula décima.

Para resolver de qué manera debe aplicarse el contrato en este caso, conviene subrayar, con apoyo en lo expuesto en precedencia, que la duración del contrato está definida por el acuerdo entre las partes, que solo se puede elegir una de 4 modalidades contractuales enumeradas en el artículo 45 del C.S.T., pues tienen carácter excluyente.

En este orden de ideas, cuando en un mismo acuerdo de voluntades se estipulan dos o más términos de duración del contrato, le corresponde al juzgador elegir cuál de ellos interpreta mejor el querer de las partes y se ajusta de manera más consistente a la realidad del objeto contractual, pues no existe manera de qué subsistan varias modalidades contractuales frente a un mismo contrato.

En ese orden de ideas, podría decirse en este caso, por la naturaleza de la labor contratada y teniendo en cuenta que la remuneración del servicio de vigilancia proviene de terceros (llamados usuarios), que la modalidad contractual que mejor se ajustaría a la realidad del objeto contractual, es la de “duración por el tiempo que dure la realización de una obra o labor contratada”. No obstante, como se explicó en precedencia, para que opere esta modalidad, es necesario que se identifique con absoluta claridad cuál es la obra a desarrollar o que esta se desprenda de manera incontestablemente de la naturaleza de la labor contratada; pero en este caso, bien se ve que en el contrato no aparece claramente identificado el usuario para el que se contrató el servicio del vigilante y tampoco se puede afirmar que la naturaleza de la actividad contratada ofrece algún dato del que se desprenda el desarrollo de un obra en particular, tanto que de los desprendibles de nómina aportados con la demanda, cuya autenticidad no fue puesta en duda por la demandada, se observa que hasta febrero de 2010 (Fl. 87) el demandante prestó servicios de vigilancia a nombre de la empresa en el Centro Comercial Estación Central, con lo cual queda indemne que el contrato era a término indefinido, máxime cuando los servicios del demandante fueron requeridos en distintas obras o frente a distintos usuarios.

Con sustento en lo anterior, se confirmará por diferentes razones el fallo de primera, ya que la terminación del contrato en este caso no responde a ninguna de las justas causas enumeradas en el artículo 64 del C.S.T., aparte de lo cual la carta de terminación no fue suscrita de mutuo acuerdo, como lo exige la cláusula contractual que indica, básicamente, que las partes convenían que habría lugar a la terminación del contrato por mutuo acuerdo, sin el pago de indemnizaciones a cargo del empleador, cuando ocurriera la condición incompleta establecida en la misma cláusula, lo cual torna unilateral. Costas de segunda instancia a cargo de la empresa demandada.

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,

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.- CONFIRMAR** la sentencia de la referencia.

**SEGUNDO.-** Costas a cargo de la empresa demandada, las cuales se liquidaran por el juzgado de origen.

**NOTIFICACIÓN SURTIDA EN ESTRADOS**. **CÚMPLASE** y **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

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

Magistrada Magistrado

1. “la identificación y domicilio de las partes, el lugar y fecha de su celebración, el lugar donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio, la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario”. [↑](#footnote-ref-1)
2. « (…) es imposible que, al mismo tiempo y bajo una misma relación, se dé y no se dé en un mismo sujeto, un mismo atributo» Aristóteles, Metafísica IV.3.1005b18. [↑](#footnote-ref-2)
3. Artículo 6º del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990. [↑](#footnote-ref-3)
4. Puede ser terminado por causa justa o legal cuando finalice la obra contratada o cuando el trabajador incurra en una justa causa para la terminación del contrato, pero si la finalización del mismo opera sin justa causa, el trabajador será indemnizado y esta será igual a los salarios que el trabajador hubiera devengado si no hubiera sido despedido. [↑](#footnote-ref-4)
5. El artículo 6 de la Ley 50 de 1990, que modifica el citado artículo 64 del C.S.T, se prevé la condición resolutoria del convenio laboral por el incumplimiento de lo pactado, lo que da lugar a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Dicha disposición señala que, en caso de que el patrono termine unilateralmente el contrato sin existir una justa causa comprobada, o si da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas previstas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización. [↑](#footnote-ref-5)