

TEMA: / CONTRATO REALIDAD - consiste en darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes, lo que lleva necesariamente a sostener que son aquellas particularidades que se extraen de la realidad las que se deben tener en cuenta y no otras. /

HECHOS: La acción judicial está dirigida a declarar que existió una relación laboral entre el demandante, y la accionada, que le sea aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita entre la sociedad y SINTRAVALORES, y se le condene a la sociedad a pagar al demandante los emolumentos salariales y prestacionales de la convención colectiva de trabajo. En primera instancia se declaró ABSOLVER a la sociedad de las pretensiones incoadas en su contra y DECLARAR probada la excepción denominada inexistencia del vínculo laboral, pues no se acreditó si el actor prestó sus servicios en las sedes de Prosegur o si ejecutaba su labor de tripulante en automotores de dicha empresa pues es escasa o nula información acerca de la relación con respecto al modo y el lugar en que se ejecutó y a favor de quien. Le corresponde a esta Sala referente al recurso de apelación verificar si existió una relación laboral entre el demandante y la accionada, y si le es aplicable la convención colectiva de trabajo suscrita entre la sociedad y SINTRAVALORES para el reclamo de emolumentos salariales y prestacionales.

TESIS: (...) El reconocimiento de que, si existió una relación laboral, tiene su razón de ser en la SL4330-2020, señaló: "...el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto, resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso dismantelar situaciones de simple interposición, entre otros. En tratándose de vinculaciones defraudatorias o de intermediación laboral ilegal, a través de EST, ambos principios convergen en privilegiar la realidad sobre las situaciones aparentes y, lejos de ser antagónicos, funcionan de manera armónica y complementaria." (...) Ley 50 de 1990: ARTÍCULO 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. ARTÍCULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 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) meses más.(...) Sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión» SL2949 de 2018.(...) es que es evidente que el comportamiento de la demandada no estuvo enmarcado dentro del principio de la buena fe, en tanto, las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser accidentales, tenían vocación de permanencia, no obstante, Prosegur S.A. pretendió suplirlas ilegalmente vinculándolo a través de terceros por contratos a término fijo, durante más de 4 años, desconociendo con ello las normas que prohíben tal proceder y de contera los derechos laborales que realmente tenía al finiquitar su vínculo de forma aparente

pese a que fue continuo y en una labor propia del giro ordinario de la Sociedad, vulnerándose de paso el derecho de asociación y beneficios derivados del mismo, al que se otorga protección especial por el artículo 39 Superior y los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, explicándose en sentencia SL5108-2020, que la fuerza normativa que caracteriza a los convenios colectivos «implica su reconocimiento como derecho laboral objetivo que ingresa a la noción de orden público laboral y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo individuales». Por consiguiente, «el convenio colectivo de cara a los acuerdos individuales de trabajo es irrenunciable e inderogable, y su infracción equivale al desconocimiento de es que es evidente que el comportamiento de la demandada no estuvo enmarcado dentro del principio de la buena fe, en tanto, las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser accidentales, tenían vocación de permanencia, no obstante, Prosegur S.A. pretendió suplirlas ilegalmente vinculándolo a través de terceros por contratos a término fijo, durante más de 4 años, desconociendo con ello las normas que prohíben tal proceder y de contera los derechos laborales que realmente tenía al finiquitar su vínculo de forma aparente pese a que fue continuo y en una labor propia del giro ordinario de la sociedad, vulnerándose de paso el derecho de asociación y beneficios derivados del mismo, al que se otorga protección especial por el artículo 39 Superior y los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, explicándose en sentencia SL5108-2020, que la fuerza normativa que caracteriza a los convenios colectivos «implica su reconocimiento como Derecho laboral objetivo que ingresa a la noción de orden público laboral y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo individuales». Por consiguiente, «el convenio colectivo de cara a los acuerdos individuales de trabajo es irrenunciable e inderogable, y su infracción equivale al desconocimiento del orden público laboral»I orden público laboral» (...) Finalmente, se revoca la sentencia de primera instancia y declara que si existió una verdadera relación laboral entre el demandante y accionados por lo tanto es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la sociedad y SINTRAVALORES para el reclamo de emolumentos salariales y prestacionales.

M.P: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 22/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Uriel Antonio Urrego Galeano
DEMANDADO	Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. y otros
PROCEDENCIA	Juzgado 009 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 009 2018 00515 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 54de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Contrato realidad - presunción del artículo 24 del CST, se confiesa la prestación personal del servicio a quien se aduce es el verdadero empleador
DECISIÓN	Revoca y concede

En la fecha, **veintidós (22) de marzo dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García**, y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento frente al **recurso de apelación** interpuesto por el apoderado judicial de la parte actora, contra la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Uriel Antonio Urrego Galeano**, contra **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., Emposer Ltda., Seguridad Cosmos Ltda. y Serdempo S.A.S**, estas últimas vinculada oficiosamente. Código de radicado único nacional 05001 3105 **009 2018 00515 01**.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado,

discutido y aprobado mediante acta **Nº 006**, que plasma a continuación.

Antecedentes

El actor llama a juicio a la pasiva pretendiendo a la letra lo siguiente:

"1. Que se declare que, entre mi poderdante, el señor URIEL ANTONIO URREGO GALEANO, y la entidad COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA SA, existió una relación laboral desde el de noviembre del año 2012 hasta el día 15 de julio del año 2017. –

2. Que se declare que, a mi poderdante, el señor URIEL ANTONIO URREGO GALEANO, le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo suscrita entre la COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA SA, y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A "SINTRAVALORES".

3. Que se declare que, entre mi poderdante, el señor URIEL ANTONIO URREGO GALEANO, y la entidad COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., existía un contrato de trabajo a término indefinido y en consecuencia, se declare ineficaz la cláusula contractual estipulada el término del contrato para ser reemplazada por la de término indefinido.

4. Que se declare que mi poderdante, el señor URIEL ANTONIO URREGO GALEANO, tiene derecho al reconocimiento y pago de los emolumentos establecidos en la convención colectiva de trabajo, desde el inicio de la relación laboral hasta el día de su despido.

5. Que se condene a la entidad, COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A, a pagar a mi poderdante, el señor URIEL ANTONIO URREGO GALEANO, los siguientes emolumentos salariales y prestacionales que se originan en la convención colectiva de trabajo:

a. La suma de \$ 15.149.931.00, por concepto de las primas semestrales de los meses de junio desde el mes de noviembre del año 2012 hasta el día 15 de julio del año 2017, establecida en el artículo veintiséis (26) de la convención colectiva de trabajo, consistente en cuarenta y nueve (49) días de salario por cada uno de los periodos transcurridos en la relación laboral. (...)

b. La suma de \$ 12.943.162.00, por concepto de las primas semestrales de los meses de diciembre, desde el mes de noviembre hasta el día 15 de julio del año 2017, establecida en el artículo veintiséis (26) de la convención colectiva de trabajo, consistente en cincuenta (50) días de salario por cada uno de los periodos transcurridos en la relación laboral. (...)

6. Que se condene a la entidad, *COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.* a pagar a mi poderdante, el señor *URIEL ANTONIO URREGO GALEANO*, la suma de \$1.163.284.00, por concepto de las primas de vacaciones desde el mes de noviembre del año 2012 hasta el día 15 de julio del año 2017, establecida en el artículo veintisiete (27) de la convención colectiva de trabajo, consistente en:

- a) Para el año 2013 según la convención fue de \$176,000 más el incremento del Índice de Precios al Consumidor que para el año anterior fue de 2.44% para un total de \$180. 294.00.
- b) Para el año 2014 según la convención fue de \$180,294 más el incremento del Índice de Precios al Consumidor que para el año anterior fue de 1.94% para un total de \$183.792.00.
- c) Para el año 2015 según la convención fue de \$250.000.00.
- d) Para el año 2016 según la convención fue de \$250,000 más el incremento del Índice de Precios al Consumidor que para el año anterior fue de 6.77% para un total de \$266. 925.00.
- e) Para el año 2017 según la convención fue de \$266,925 más el incremento del Índice de Precios al Consumidor que para el año anterior fue de 5,75% para un total de \$282. 273.00. (...)

7. Que se condene a la entidad, *COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.* a pagar a mi poderdante, el señor *URIEL ANTONIO URREGO GALEANO*, la reliquidación de las cesantías teniendo en cuenta los emolumentos salariales establecidos en la convención que no le fueron pagados, por ser ellos constitutivos de factores salariales y prestacionales para la liquidación y pago de estas.

8. Que se condene a la entidad, *COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.* a pagar a mi poderdante, el señor *URIEL ANTONIO URREGO GALEANO*, la sanción establecida el artículo sesenta y cuatro (64) del C.S.T. por el despido sin justa causa de mi poderdante.

9. Que se condene a la entidad, *COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.* a pagar a mi poderdante, el señor *URIEL ANTONIO URREGO GALEANO*, la indemnización extralegal que contempla la convención colectiva de trabajo en su artículo 7, por el despido sin justa causa consistente en:

CONVENCIÓN ARTICULO 7			
URIEL ANTONIO URREGO GALEANO			
AÑO	SALARIO	MESES ULTIMO SALARIO	TOTAL
2012	\$866,000	0.3	\$259,800
2013	\$1,311,375	3	\$3,934,125
2014	\$1,644,395	3	\$4,933,185
2015	\$2,111,826	3	\$6,335,478
2016	\$2,283,608	3	\$6,850,824
2017	\$2,724,715	1.7	\$4,632,016
TOTAL			\$26,945,428

10. Que se condene a la entidad, *COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.* a pagar a mi poderdante, el señor *URIEL ANTONIO URREGO GALEANO*, la sanción moratoria establecida en el artículo sesenta y cinco (65) del C.S.T. por el no pago cumplido de salaríes y prestaciones.

11. Que, de oponerse la entidad, COMPANIA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A, y de resultar condenada, debe pagar las costas del presente proceso.

12. Que se declare para mi poderdante, por la facultad ultra y extrapetita del señor Juez, todos aquellos beneficios que no se hayan pedido y de los cuales se establezca su certeza dentro de este proceso."

En sustento, para lo que interesa, se indica que la sociedad "Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores S.A." cambió su nombre por el de "Thomas Prosegur S.A.", y mediante escritura pública Nro. 1384 del 21 de febrero de 2008 de la Notaria 76 de Bogotá, inscrita el 26 de febrero de 2008, bajo el número 1193736 del libro IX, nuevamente lo modificó por el que tiene actualmente, Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A; que el demandante prestó sus servicios a dicha empresa desde el mes de noviembre del año 2012 hasta el 15 de julio del año 2017, desempeñando el cargo de Tripulante; que devengó una asignación mensual promedio así: **para el año 2012 de \$866.000.; 2013 de \$1.311.375; 2014 de \$1.644. 395; 2015 de \$2.111.826; 2016 de \$2.283.608 y, 2017 de \$2.724.715.**; que fue contratado de manera aparente por intermedio de las empresas, Serdempo Ltda., Emposer Ltda. y Seguridad Cosmos Ltda., en el periodo comprendido entre noviembre del 2012 hasta el mes de febrero de 2017; que aquella intermediación tuvo como fin que el accionante realizara actividades propias del objeto social de la sociedad **Prosegur**; que esta y las empresas Serdempo S.A.S, Emposer Ltda. y Seguridad Cosmos Ltda., comparten similitud en su esencia societaria, al ser compañías dedicadas al servicio de vigilancia fija y móvil, escolta de valores, asesoría y consultoría en el área de seguridad y, además, identidad de propietarios.

Agrega que las empresas Emposer Ltda. y Seguridad Cosmos Ltda., no están autorizadas para el suministro de personal en misión a otras compañías; que, en Prosegur de Colombia S.A., existe el Sindicato

Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A "Sintravalores"; que entre este y Prosegur, está firmada y vigente, convención colectiva de trabajo que aplica sin distinción a todos los trabajadores, tal como lo disponen las cláusula tercera y quinta de dicho acuerdo, estando aquella integrada al contrato de trabajo celebrado entre el reclamante y Prosegur.

Asevera que la sociedad accionada vulneró el inciso segundo de la cláusula quinta convencional, al contratar personal por intermedio de Serdempo Ltda., superando el termino de cuatro meses, permitido en la convención; que, además en el tercer inciso de la cláusula quinta se prohíbe a Prosegur de Colombia S.A. contratar con otras compañías para que le suministren personal temporal con el objeto de realizar actividades propias del giro ordinario de la sociedad; que el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución Nro. 0556 del 17 de octubre de 2013 ratificada por el acto administrativo 0354 del 30 de septiembre del año 2014, sancionó a Prosegur por violar la cláusula anotada, luego de haber contratado personal con intermediación de supuestas empresas temporales, entre las cuales se involucra a Serdempo Ltda., Emposer Ltda. y Seguridad Cosmos Ltda., pues las contrataciones solo fueron con el propósito de cumplir el objeto social de la Compañía Prosegur de Colombia S.A; que para el momento de su despido del actor, se encontraba vinculado a esta última mediante un contrato de trabajo a término indefinido según lo establece el artículo 5º de la convención colectiva, por lo que se le adeudan los beneficios convencionales.

Finalmente expone que, Prosegur sin mediar notificación, por escrito, finiquitó unilateralmente y sin justa causa comprobada el contrato de trabajo del accionante el 15 de julio de 2017.

En auto del **07 de septiembre de 2018, se admitió** y ordenó dar trámite a la acción, debidamente enterada de esta actuación, la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.,** a través de apoderada judicial allegó pronunciamiento **oponiéndose** a la prosperidad de las pretensiones; de los hechos adujo no ser ciertos por cuanto entre las partes solo existió un único contrato laboral entre el 16 de febrero de 2017 y el 15 de julio del mismo año, y según se extrae de los documentos aportados por el actor, estuvo vinculado con las sociedades Seguridad Cosmos Ltda. y Serdempo S.A.S., mediante contratos individuales en los que se convino entre otros, el cargo, el sueldo, el tipo de enganche, etc., sin que se denote vicio en el consentimiento que invalide tales acuerdos y en los cuales, en todo caso su representada no tuvo participación o injerencia alguna.

Precisa que en relación con la prestación de servicios del actor a Serdempo S.A.S. en virtud del contrato comercial para el suministro de personal que existió entre ésta y su representada, Serdempo S.A.S. obró con plena autonomía técnica, administrativa, financiera, disponiendo de su propio personal para prestar a favor de su mandante el servicio contratado, sin ninguna clase de vínculo entre ésta y el actor, razón por la cual se desconoce cualquier circunstancia relacionada con la ejecución del vínculo que haya existido entre el reclamante y Serdempo S.A.S., máxime que el objeto social de Serdempo dista de los servicios que desarrolla su poderdante; que lo propio atañe con las sociedades Emposer y Seguridad Cosmos Ltda., quienes no comparten en lo absoluto objetos sociales a los de Prosegur, que se dedica al transporte de valores, en tanto que las sociedades referidas en precedencia ejecutan actividades de vigilancia y escolta fija y móvil.

Explica que Sintravalores es un sindicato minoritario; que la convención que rige con aquel es la suscrita el 20 de octubre de 2015, momento en el cual su representada tenía su denominación actual, y cuya vigencia va hasta el 19 de octubre de 2019, no la referida en la demanda y anexada como prueba; que respecto a la aplicación de la convención con Sintravalores, existen también otras organizaciones sindicales de gremio y de base, que agrupan a algunos trabajadores de, entre ellas, Sintransvalseg y Sintraprosegur, sin que ninguno de los sindicatos sea considerado mayoritario al no agrupar más de la tercera parte de la planta total del personal, luego, por expresa disposición legal y al existir varias organizaciones sindicales minoritarias no es viable la aplicación indiscriminada de dicha convención, pues ello equivaldría a negar las expectativas de las demás agrupaciones, e incluso de los trabajadores que han decidido ejercer negativamente su derecho de asociación, por lo anterior, la convención solo le es aplicable a quienes pertenecen a Sintravalores.

Añade que el único contrato que unió a las partes finalizó por la expiración del plazo fijo pactado, debidamente preavisado al trabajador en los términos previstos en la Ley.

Se propusieron las **excepciones** de: cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, falta de título y causa, prescripción, compensación y buena fe.

Atendiendo a la respuesta anterior, en proveído del 2 de agosto del año 2021 (archivo19 pdf.) **El a quo dispuso la vinculación de las empresas Emposer Ltda., Seguridad Cosmos Ltda. y Serdempo S.A.S.** Una vez notificadas las citadas a la Litis, procedieron a dar respuesta en los siguientes términos:

Serdempo S.A.S., manifestó frente a los hechos no constarle que entre el actor y la compañía Prosegur S.A. hubiese existido algún vínculo laboral al corresponder a un supuesto factico ajeno a su representada, precisando que, sin perjuicio de aquello, estuvo vinculado laboralmente con Serdempo S.A.S. mediante distintos contratos de trabajo a término fijo independientes entre sí y con solución de continuidad, así:

FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	DURACIÓN DEL CONTRATO
22 de noviembre de 2012	31 de enero de 2013	2 meses 9 días
14 de febrero de 2013	7 de junio de 2013	3 meses 23 días

Periodos en los cuales se ejercieron todos los actos propios de su condición de empleador, dentro de los que se destacan la entrega de dotación, el pago de aportes a seguridad social, las comunicaciones de no prorrogas, entre otros. Así mismo, el contrato fue celebrado para que el actor desempeñara funciones de Tripulante, pero asignado a la Empresa PEAJES, dedicada a la recolección de dineros en los diferentes peajes con quien Serdempo sostuvo una relación comercial, al igual que con la Empresa Prosegur de Colombia S.A., y en virtud del mismo remitió personal en misión a dicha Compañía, sin que en ningún caso el tiempo de contratación fuera superior a los términos establecidos en la Ley.

Precisó que conforme se acredita con los certificados de existencia y representación de las compañías, el objeto social que desarrolla su representada dista del Prosegur S.A. y Cosmos Ltda. Véase que mientras el de Serdempo S.A.S. es *"el suministro de servicios temporales de personal para empresas que en el desarrollo de sus actividades así lo soliciten y contraten con la compañía"*, el de la empresa Prosegur S.A. se basa en: *"la explotación del negocio de transporte de valores y actividades conexas en todas*

sus formas". Así las cosas, es claro que no existe identidad, pues mientras la primera se especializa en el transporte de valores, su mandante se dedica al suministro de servicios temporales. **Se opuso a las pretensiones y propuso las mismas excepciones que la sociedad anterior.**

Emposer Ltda. por intermedio de abogada, señaló no constarle que entre el actor y Prosegur hubiese existido relación laboral alguna. No obstante, precisó que el demandante estuvo vinculado con su representada mediante un contrato de trabajo a término fijo desde el día 13 de junio de 2013 hasta el día 16 de octubre de 2016, cuando se convino la sustitución en Seguridad Cosmos Ltda., periodo en el que se realizaron todos los actos subordinantes propios de su condición de empleador, tales como aprobación de anticipos de cesantías, entrega de dotaciones, pago de salarios, uso de facultades disciplinarias, comunicaciones de no prorrogas, entre otros.

Sobre el vínculo laboral que existió entre el demandante y su defendida, llama la atención en cuanto a que Emposer Ltda. ejerció subordinación sobre el actor de manera autónoma e independiente y nunca fue enviado en misión a compañía alguna, tal como de manera temeraria y sin fundamento se afirmó en los hechos de la demanda, pues si bien existió entre su representada y la compañía Prosegur S.A. un contrato de colaboración para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, su poderdante siempre actuó como contratista independiente con plena autonomía técnica, administrativa y financiera en la ejecución del mismo, tal como consta en la documental que se anexa. **Se opuso a las pretensiones y propuso idénticas excepciones a las otras codemandadas.**

Por su parte, **Seguridad Cosmos Ltda.**, a través de la misma apoderada señaló desconocer si entre el demandante y Prosegur de Colombia S.A. se suscribió contrato de trabajo alguno, advirtiendo que lo único cierto era que dentro del interregno señalado, el demandante fue empleado de Seguridad Cosmos Ltda., situación que se derivó de la sustitución patronal acordada con Emposer, con efectos a partir del 16 de octubre de 2016, vínculo que se mantuvo desde la calenda referida y hasta el día 15 de febrero de 2017 cuando el demandante presentó renuncia voluntaria e intempestiva al cargo que venía ocupando.

Refiere que en lo que atañe a su representada el demandante fue vinculado en virtud de la sustitución patronal convenida con Emposer Ltda., con efectos a partir del 16 de octubre de 2016. Desde esa calenda y hasta el día 15 de febrero de 2017, el actor desarrolló funciones de Escolta Vehicular, cuyo objeto era realizar las actividades de reforzamiento a la seguridad de los muebles e inmuebles del cliente Prosegur de Colombia S.A.

Señaló lo mismo que la sociedad anterior respecto a la no identidad de objetos sociales, precisando que Cosmos no es una Empresa de Servicios Temporales, sino que aquélla se encontraba constituida como una empresa de Vigilancia y Seguridad Privada, servicios que prestaba a terceros desde hace más de 30 años. Es así como en virtud de las autorizaciones emitidas por la Superintendencia de Seguridad Privada, suscribió un contrato de colaboración empresarial con Prosegur de Colombia S.A. para el reforzamiento de la seguridad de los bienes del cliente mediante la asignación de escoltas y guardas de seguridad, como ocurrió con el caso del demandante que cumplió funciones de escolta. Igualmente destaca que: *el demandante estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo a término fijo con EMPOSER LTDA que inició el día 13 de*

*junio de 2013, mismo que fue sustituido de la aludida empresa a SEGURIDAD COSMOS LTDA el día 16 de octubre de 2016 y que permaneció vigente hasta el 15 de febrero de 2017 cuando el demandante presentó renuncia al cargo que venía desempeñando. **Durante los interregnos señalados, el demandante cumplió funciones de escolta en desarrollo del contrato comercial convenido entre PROSEGUR y mi representada cuyo objeto no era reemplazar personal de manera temporal, sino realizar funciones de reforzamiento a la seguridad de los muebles e inmuebles del aludido cliente, tal y como lo autoriza la superintendencia de vigilancia y seguridad privada.** Se opuso a las pretensiones y propuso las mismas excepciones que las otras vinculadas.*

La primera instancia culminó con **sentencia**, dictada por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito, en la que se decidió:

"PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. de las pretensiones incoadas en su contra por el señor URIEL ANTONIO URREGO GALEANO.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denominada inexistencia del vínculo laboral entre la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y la falta de causa y título para pedir fueron propuestas al contestar la demanda de cara a lo expuesto en la parte considerativa de esta decisión, se declaran implícitamente resueltas las demás formuladas y las propuestas por las empresas de seguridad COSMO LTDA, SERDEMPO S.A.S. y EMPOSER LTDA.

TERCERO: Se CONDENAN en costas a cargo de la parte demandante como vencida en juicio, por agencias en derecho se fija la suma de \$290.000 a favor de la demandada PROSEGUR S.A. (...)"

Como argumentos la juez de la causa, manifestó no existir fundamento probatorio contundente que permitiera determinar al detalle de qué manera fue ejecutada la labor entre el 22 de noviembre de 2012 y el día 15 de febrero de 2017, al no hallarse indicio de la manera en que el demandante recibía instrucciones, ordenes o directrices y si estas se hacían por parte del personal de Prosegur S.A, no acreditarse la imposición ni cumplimiento de horarios, ni cual empresa era la propietaria de los elementos y herramientas dispuestas para la

prestación del servicio, tampoco fue plausible establecer si las dotaciones entregadas eran uniformes de Prosegur o financiados por esta, ni la existencia de procesos sancionatorios o disciplinarios por parte de dicha empresa, no se acreditó si el actor prestó sus servicios en las sedes de Prosegur o si ejecutaba su labor de tripulante en automotores de dicha empresa pues de la mera enunciación del cargo, en este caso de tripulante o escolta, escasa o nula información se desprendía acerca de la relación con respecto al modo y el lugar en que se ejecutó y a favor de quien.

Agregó que el haz probatorio no era idóneo para configurar los elementos esenciales y constitutivos del vínculo, específicamente en lo referente a la subordinación, presupuesto inexorable para estructurar la relación de trabajo.

Inconforme con la anterior, el apoderado de la parte **demandante**, interpuso **recurso de apelación** solicitando revocar la sentencia en su totalidad y en su lugar, conceder las pretensiones incoadas y condenar en costas a Prosegur S.A. en las dos instancias, manifestando su gran sorpresa, por cuanto si bien la autoridad judicial singular refirió que su mandante prestó el servicio en Prosegur, seguidamente expuso que el trabajador no demostró la continuada subordinación, exigiendo el cumplimiento de una norma que fue declarada inexecutable tiempo atrás, pues le bastaba con acreditar la prestación del servicio de manera personal a Prosegur, y con eso se presumía el contrato laboral, luego era evidente una flagrante violación directa de la ley, pues quien estaba obligado a probar lo contrario, era la parte accionada, y como no desvirtuó que no subordinaba a su poderdante, quedó acreditada la relación laboral.

Agregó que era evidente la ilegalidad de la vinculación del actor, pues conforme al artículo 63 de la Ley 1429 del año 2010, las empresas de seguridad, necesariamente tienen que contratar el personal de manera directa para sus actividades misionales, luego, al pactar con otras sociedades con el fin de contratar los servicios de su representado en labores propias de la empresa de seguridad, violaba la norma referida siendo consecuentemente nulas las vinculaciones con los terceros.

Agrega que si bien el art 77 de la ley 50 de 1990 permite la contratación de actividades misionales de una E.S.T hasta por un año, lo cierto es que Prosegur S.A. a través de la convención colectiva pactó con el sindicato que ese tipo de vinculaciones solo podía hacerse por 4 meses, pues de superarse aquel término, conforme al artículo 5 de dicho acuerdo, el trabajador tendría un contrato de trabajo a término indefinido con Prosegur.

Seguidamente advirtió, que incluso no era necesario demostrar lo que echó de menos la juez singular, pues existían otros caminos jurídicos en la medida que se desconoció lo previsto en el Decreto 356 de 1994, evidenciándose que las sociedades vinculadas al proceso fueron simples intermediarias que usó Prosegur S.A. para desconocer los beneficios convencionales del trabajador.

De la oportunidad para presentar **alegaciones** hizo uso la apoderada de **Prosegur S.A.** quien manifestó que en el expediente quedó probado que si bien el actor suscribió un contrato de trabajo con su representada, este se dio entre el 16 de febrero de 2017 al 15 de julio de 2017, bajo la modalidad a término fijo, que concluyó por vencimiento del plazo fijo pactado, todo lo anterior con la aquiescencia del servidor, sin que se acreditara la concurrencia de los 3 elementos propios para declarar la existencia de la relación laboral pretendida

desde el año 2012, pues también logró probarse que dichas relaciones laborales se dieron con terceros ajenos a Prosegur de Colombia, máxime que la tesis sobre el particular que ha venido desarrollando el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia con ocasión a la carga de la prueba, han estado dirigidas a determinar la obligación en cabeza del demandante de demostrar los elementos propios de la relación laboral, en aquellos eventos en los cuales se pretenda la declaratoria de la existencia de un vínculo laboral con la demandada.

Expuso que en Prosegur de Colombia S.A., han coexistido tanto la convención colectiva como el pacto colectivo, por lo que es voluntad del trabajador definir el marco normativo que desea le sea aplicable y en el presente asunto el actor optó de forma libre y voluntaria adherirse al segundo, como lo confiesa en su escrito de demanda, y además hizo parte de la negociación de este como se prueba con la documental adosada. Resaltando además que desde el inicio del contrato con su representada y hasta el momento de la terminación del mismo recibió una serie de beneficios extralegales sin mostrar inconformidad con estos, solo lo hizo casi dos años después de la culminación del vínculo, sin que en el presente proceso se evidencie vicio en el consentimiento que invalide los actos desplegados por el servidor en vigencia de la relación laboral con su mandante.

Precisó que la convención colectiva primigenia fue suscrita bajo condiciones diferentes a las que regían en el año 2005 cuando se negoció la que ahora se solicita observar; que Sintravalores se mantuvo como un sindicato mayoritario hasta el año 2009, razón por la cual el texto convencional se redactó refiriendo su aplicación extensiva a los trabajadores no sindicalizados, pues esa era la realidad de la Compañía, no obstante, el texto dejó de tener la cobertura inicialmente prevista por un hecho sobreviniente, el cual fue la disminución de

personal sindicalizado debido a factores como la falta de acuerdo entre las partes para una nueva negociación, el negligente proceder de la organización sindical en desentrabar el conflicto mediante la solicitud de conformación de tribunal de arbitramento, tal y como ha quedado demostrado en diferentes instancias judiciales, la desafiliación de trabajadores al sindicato entre otros aspectos, dando origen a la aparición de otros sindicatos de industria y de base al interior de Prosegur como lo son Sintransvalseg, Sintraprosegur, etc.

Finalmente asevera que las cláusulas reseñadas por el recurrente solo benefician a quienes ostentan la condición de trabajadores de la empresa y que además sean afiliados a la organización sindical, requisitos que no cumple el actor, pues este no demostró su afiliación ni el pago de las cuotas sindicales.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Conforme al recurso de apelación formulado por el demandante, corresponde definir: **i)** si es procedente imponer condena a Prosegur de Colombia S.A. como verdadero empleador, y si de ello se deriva o no, la condición de simple intermediarias de la sociedad vinculadas; **(ii)** En caso afirmativo, habrá de establecerse si el actor como trabajador de Prosegur S.A. puede beneficiarse automáticamente de la convención colectiva de trabajo 2008-2009 suscrita entre la entonces Thomas Prosegur S.A. y el sindicato Sintravalores. **(iii)** En caso positivo, habrá de determinarse si hay lugar o no a la indemnización convencional y legal por despido injusto, a la indemnización moratoria y a los reajustes de cesantías, primas de vacaciones y extralegales

atendiendo a los beneficios convencionales solicitados en los términos implorados en la demanda.

i) Relación Laboral

De cara con el primer problema planteado se tiene que, el principio protector de la primacía de la realidad, consiste en darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes, lo que lleva necesariamente a sostener que son aquellas particularidades que se extraen de la realidad las que se deben tener en cuenta y no otras, a fin de determinar el convencimiento transparente del juez con respecto a los servicios prestados por una persona natural y que se reclaman en una acción judicial, que configuren una vinculación laboral.

De ahí que, para la estructuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, **no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo"**, la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que se dio mediante un vínculo de

diversa naturaleza, como civil o comercial, entre otros y en todo caso, con total autonomía e independencia.

Lo anterior significa, que **al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo** y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, que se traduce en un traslado de la carga probatoria, lo cual tiene fundamento en el carácter tuitivo o protector de las normas del derecho al trabajo, que le otorgan a quien alega su condición de trabajador, una ventaja probatoria consistente demostrar la simple prestación del servicio a una persona natural o jurídica, para que se presuma esa relación contractual laboral. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL 365 de 2019.

Con relación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4330-2020, señaló:

*"...el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato suprallegal es transversal en el derecho laboral, por tanto, resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, **determinar el verdadero empleador** en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo **e incluso desmantelar situaciones de simple interposición, entre otros.** En tratándose de vinculaciones defraudatorias o de intermediación laboral ilegal, a través de EST, ambos principios convergen en privilegiar la realidad sobre las situaciones aparentes y, lejos de ser antagónicos, funcionan de manera armónica y complementaria." (Negrilla fuera de texto)*

Ahora bien, descendiendo al **caso concreto** se tiene que el demandante asegura que tuvo un único vínculo laboral a término indefinido con **la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.** desde el **"mes de noviembre de 2012 hasta el 15 de julio de 2017"**

Frente a lo anterior **Prosegur** manifestó que con el actor suscribió contrato de trabajo **a término fijo el 16 de febrero de 2017, que finalizó el 15 de julio de 2017**, periodo durante el cual desempeñó las funciones de Tripulante (archivo 11.pdf. contestación al hecho numero 3º), aceptando la prestación personal del servicio en únicamente ese interregno.

Por su parte, la Sociedad Serdempo S.A.S afirmó que el demandante estuvo vinculado laboralmente con esta mediante distintos contratos de trabajo a término fijo independientes entre sí y con solución de continuidad:

FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	DURACIÓN DEL CONTRATO
22 de noviembre de 2012	31 de enero de 2013	2 meses 9 días
14 de febrero de 2013	7 de junio de 2013	3 meses 23 días

Aseverando que el contrato fue celebrado para que desempeñara funciones de Tripulante, al cliente PEAJES, dedicado a la recolección de dineros en los diferentes peajes, con quien **Serdempo S.A.S** también sostenía una relación comercial. Sin embargo, se aprecian los siguientes contratos de trabajo a término fijo suscritos con el hoy accionante y la sociedad referida, así:

- El primero con vigencia desde el **22 de noviembre de 2012 hasta el 31 de enero de 2013** (archivo 22 pdf. págs 32-33).
- El segundo con vigencia desde el **14 de febrero de 2013 al 7 junio de 2013** (archivo 12 pdf. págs 11 y 12).

En los cuales, se hizo alusión a Prosegur S.A., nótese como en ambos acuerdos, en las cláusulas décimo octava y décimo novena se pacta:

"DECIMO OCTAVA: *El empleado a partir de la fecha se obliga expresamente a abstenerse de comunicar publica o privadamente a terceros y/o familiares,*

*en cualquier sentido y por cualquier medio, con ánimo de lucro o sin él, conocimientos e informaciones a que tenga acceso con **ocasión de la prestación de sus servicios** a la Empresa SERDEMPO S.A.S, y relativos a dicha sociedad y a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** Por lo anterior, las partes convienen y aceptan que constituyen aspectos de especialísima confidencialidad que no podrán ser revelados a ninguna persona, sin autorización expresa de la **Compañía** considerándose como secretos industriales y comerciales de las empresas mencionadas...*

DECIMO NOVENA: EL TRABAJADOR conoce y acepta cumplir a cabalidad con el procedimiento "Uso de Correo Electrónico" definido por EL EMPLEADOR, así mismo, se obliga a hacer uso exclusivo del mencionado correo en cumplimiento del ejercicio de su cargo quedando totalmente prohibida la consulta, visita y/o uso de sitios de internet diferentes a los que estrictamente debe consultar en la ejecución de sus labores **y a cumplir los roles, responsabilidades, normas y prohibiciones sobre el buen uso del correo electrónico, de acuerdo con las políticas y procedimientos definidos por la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. ..."**

Y en esa medida se cuestiona la Sala, si la prestación personal del servicio se hizo a otra empresa, como lo asegura la EST, **¿porque se estipuló en el anterior clausulado la confidencialidad en relación con Prosegur S.A, y el manejo del correo electrónico conforme las reglas y políticas de esta última?**, aunado a que si bien 2 comprobantes de pago al señor **Urrego**, registran la palabra PEJAE, no se aprecia prueba alguna que demuestre la presunta relación comercial a la que hace alusión Serdempo S.A.S. con el supuesto cliente Peaje, por el contrario, al examinar detenidamente el certificado de existencia y representación de Prosegur, sí se advierte que esta sociedad tiene matriculado el establecimiento de nombre: unión temporal sistemas integrales de cuotas moderadoras, financiera@peajes.com, y que dentro de su amplio objeto social tiene el de recolectar dinero en efectivo. (archivo 02 pdf. expediente digital págs 26 y 35) En ese orden de ideas, **queda evidenciada** la prestación personal del servicio del actor en los extremos señalados a la Sociedad Prosegur de Colombia S.A. Además, solamente 6 días después de finalizado el vínculo anterior, la labor del actor continuó con Prosegur a partir del **13 de junio de 2013 hasta el 15 de febrero de 2017**, pues así es

confesado por la apoderada de Emposer Ltda. y Seguridad Cosmos Ltda.¹ quien al contestar la demanda textualmente expone:

*"(...) Es importante destacar que el demandante estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo a término fijo con EMPOSER LTDA **que inició el día 13 de junio de 2013**, mismo que fue sustituido de la aludida empresa a SEGURIDAD COSMOS LTDA **el día 16 de octubre de 2016 y que permaneció vigente hasta el 15 de febrero de 2017** cuando el demandante presentó renuncia al cargo que venía desempeñando. Durante los interregnos señalados, **el demandante cumplió funciones de escolta en desarrollo del contrato comercial convenido entre PROSEGUR y mi representada** cuyo objeto no era reemplazar personal de manera temporal, sino realizar funciones de reforzamiento a la seguridad de los muebles e inmuebles del aludido cliente, tal y como lo autoriza la superintendencia de vigilancia y seguridad privada.*

Y como se señaló antes, Prosegur a través de la misma apoderada aceptó que suscribió con **Uriel Urrego** contrato de trabajo **a término fijo**, al día siguiente de la terminación anterior, esto es, el 16 de febrero de 2017, que finalizó el 15 de julio de 2017, periodo durante el cual desempeñó las funciones de tripulante, mismo cargo que tenía desde el año 2012.

Colofón, está probado sin lugar a dudas que entre el 22 de noviembre de 2012 y el 15 de julio de 2017, el accionante prestó sus servicios personales directamente a la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., y en esa medida, **evidenciada la prestación personal del servicio se activa la presunción legal establecida en favor del trabajador con todas sus consecuencias, siendo la más importante relevar al juzgador de investigar sobre la subordinación laboral, hecho que debe darse por acreditado si no es desvirtuado por el demandado**, lo que en el caso no hizo la juez unipersonal, pues consideró no haberse demostrado la subordinación ante la insuficiencia de prueba, pese a que lo que ha debido indagar es

¹ Inciso 3 artículo 77 C.G.P

si la presunción fue desvirtuada **por la pasiva**, demostrando que los servicios se prestaron de manera independiente, mas no la subordinación, que, en principio, está acreditada por ministerio de la ley, luego la labor de la autoridad judicial se limita a averiguar si la presunción legal fue derruida por el empleador, situación que no aconteció en este evento, pues del abundante haz probatorio documental, lo que se colige es que **el empleado** no era autónomo en su labor, tal como se evidenció de los contratos antes transcritos, de los que se extrae que **tenía que regirse por las reglas y políticas de Prosegur**; que **desempeño siempre el mismo cargo de tripulante y escolta**; que **los turnos que realizaba eran establecido por esta misma sociedad** (archivo 12 pdf. pág. 26); y que **la Compañía Transportadora de Valores Prosegur contaba con lista de registro de firma de los carros blindados, en los que específicamente aparece el nombre del demandante, en texto con logotipo de la entidad** (archivo 02. Expediente Digital pág. 81), sin que el resto de la prueba documental, como comprobantes de pago, o entrega de dotación con el membrete de las terceras vinculadas que por demás mencionan a Prosegur, desvirtúen la presunción legal de subordinación, pues con aquella prueba no se demuestra otro tipo de relación en la cual el señor Urrego fuera autónomo e independiente en sus actividades, y es que dicho tópico puede derruirse con medios de prueba **que ofrezcan información sobre la realidad de la relación jurídica y no sólo sobre las formas acogidas por las partes**, y que sean suficientemente definitivos como para descartar la naturaleza laboral del vínculo, lo que aquí no aconteció.

Ahora bien, la apoderada judicial de Prosegur S.A., en su defensa aduce que la sociedad tiene como objeto el transporte de valores, y que los servicios de vigilancia están regulados por la Ley, que trae como exigencia que las empresas que se dediquen a ella se

constituyan como empresas de responsabilidad limitada, por lo que al ser una sociedad anónima no podía fungir como empresa dedicada exclusivamente a la seguridad y vigilancia.

Para esta Colegiatura tal argumento no tiene acogida como quiera que, de acuerdo al certificado de existencia y representación legal de Prosegur S.A. que obra en el pdf 02, folio 27, se describe con nitidez que dentro de las actividades que puede ejecutar se incluye: (número ocho) **"La prestación del servicio de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores"**, por lo que conforme al artículo 35 del Decreto 356 de 1994, la entidad se encuentra facultada para prestar el servicio de vigilancia y escolta², y por tal motivo resultaba inocua la contratación de personal a través de Emposer Ltda., Seguridad Cosmos Ltda. y menos de la ETS Serdempo S.A.S., quedando evidenciado que la contratación no fue temporal determinada por una circunstancia excepcional, si no para realizar una prestación laboral continua y del objeto misional de la empresa usuaria.

Sobre el particular, en un caso similar al aquí estudiado, frente a Serdempo S.A.S., en providencia SL3764-2022, la Sala de Casación Laboral razonó:

"A pesar de lo anterior, sea lo primero indicar que Prosegur aceptó que recibió trabajadores en misión, como en el presente, y este tipo de contratación no está prohibida por el legislador, de hecho, está consagrada en los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990:

*ARTÍCULO 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.
[...]*

ARTÍCULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

²**ARTÍCULO 35.-** Modalidades. Las empresas de transporte de valores podrán operar en la modalidad de transporte de valores, vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores.

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 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) meses más.

Conforme a ello, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. **Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.**"

En las circunstancias descritas **se revocara** en su integridad la decisión primigenia, para en su lugar, **declarar que entre el señor Uriel Antonio Urrego Galeano y la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. existió una verdadera relación laboral** desde el **22 de noviembre de 2012 hasta el 15 de julio del año 2017, sin solución de continuidad³**, en donde Serdempo S.A.S, Emposer Ltda., y Seguridad Cosmos Ltda. fungieron como simples intermediarias.

ii) Aplicación convención colectiva

Zanjado lo anterior, pasa esta judicatura a determinar si el demandante como trabajador de Prosegur S.A. puede beneficiarse o

³ Pues si bien entre los contratos, se aprecian dos interrupciones la primera de 13 días y la segunda de 6, ello no desvirtúa la unidad contractual, tal y como lo explica la sentencia CSJ SL4816-2015 reiterada en la SL3764-2022:

[...] esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273).

no de la convención colectiva de trabajo 2008-2009 suscrita entre el empleador Thomas Prosegur S.A. y el sindicato de empresa Sintravalores.

Afirma la defensa de Prosegur S.A. que en el plenario no se demostró que la convención colectiva 2008-2009, sea aplicable al demandante, por cuanto no existe prueba que la misma se prorrogó; que de considerarse que el demandante es trabajador de Prosegur, la convención colectiva a observar sería la relativa a 2015-2019; que el sindicato Sintravalores no es un sindicato mayoritario, pues además existen en dicha compañía otras dos organizaciones, y que el trabajador de forma voluntaria se adhirió al pacto colectivo durante su vinculación con Prosegur.

Para abordar los cuestionamientos, lo primero que se precisa es que al plenario se adjuntó certificación emitida por el coordinador del grupo de archivo sindical, de fecha 4 de abril de 2008, que da cuenta que la organización sindicato nacional de trabajadores de Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores "Sintravalores" de primer grado y de empresa, con personería jurídica 00754 del 28 de mayo de 1966, con domicilio en Santafé de Bogotá D.C., departamento de Cundinamarca, tiene convención **colectiva de trabajo 2008-2009** suscrita con la empresa Thomas Prosegur S.A., **con vigencia del 1º de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009**, deposito del 13 de diciembre de 2007. PDF 2 folio 83. El texto de tal acuerdo obra en el PDF 2 folio 85 y siguientes- vigencia extendida.

La parte demandante en el escrito genitor, específicamente en el hecho noveno, dijo que la convención colectiva referida se encontraba vigente para el momento de su contratación y aplicaba para todos los trabajadores. Por su parte Prosegur al contestar este hecho manifestó

que: *"No es cierto. En primer término, se debe señalar que la convención que rige actualmente con SINTRAVALORES es la suscrita el 20 de octubre de 2015, momento en el cual mi representada tenía su denominación actual, y cuya vigencia va hasta el 19 de octubre de 2019, NO LA REFERIDA EN LA DEMANDA Y ANEXADA COMO PRUEBA."* De lo anterior se colige que si bien en el plenario no se acreditó mediante prueba documental la prórroga de la convención colectiva 2008-2009, lo cierto es que, de acuerdo a la confesión de la propia parte demandada, la nueva convención 2015-2019, que rigió entre Prosegur y Sintravalores, inició **el 20 de octubre de 2015**, de lo que se infiere que la primera se extendió hasta la época en que afirmó el demandante. De otro lado, es claro que la convención colectiva 2008-2009, es la aplicable al caso, y no la 2015-2019 como lo afirma la apoderada de Prosegur, como quiera que para el momento de la vigencia de la CC 2015-2019, que entró a regir el 20 de octubre de 2015, ya el demandante se encontraba vinculado (año 2012), y entonces lo legal era darle cumplimiento a lo dispuesto en el artículo tercero del estatuto primigenio:

*"La presente Convención Colectiva de Trabajo **se aplicará a todo el personal** de THOMAS PROSEGUR S.A., dentro del territorio nacional donde esta Compañía preste sus servicios, sin desconocer en ningún momento las disposiciones legales pertinentes distintas a esta convención que sean más favorables a sus trabajadores"*

Y al haberse declarado que el demandante es trabajador de Prosegur S.A., le sigue que, es beneficiario de la convención de Sintravalores, y como tal decisión se adopta solo en este trámite, es atendible que aquel no hubiera efectuado el pago de la cuota sindical, como otro aspecto de réplica por parte de la defensa. Luego es la convención que refiere la activa la aplicable, y no otra, máxime si se analiza lo dispuesto en el parágrafo del artículo 3 del acuerdo **2015-2019**:

“

Parágrafo. Circunscripción de Beneficios. La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará exclusivamente al personal que en la actualidad se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo con la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, y a aquellas personas que se vinculen mediante contrato de trabajo en el futuro de conformidad con lo establecido en el Capítulo Especial que más adelante se consigna.

Las partes dejan constancia expresa de que los beneficios convencionales que los trabajadores afiliados a Sintravalores tienen al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo no tendrán desmejora alguna (desde el Artículo 1° hasta el Artículo 68°), con la entrada en vigencia del Capítulo Especial antes referido, toda vez que dicho capítulo sólo aplicará a quienes allí se mencionan expresamente, es decir trabajadores nuevos que ingresen a partir del 15 de octubre de 2015 o que se afilien a la Organización Sindical Sintravalores o se adhieran a la Convención Colectiva de Trabajo a partir de la referida fecha y que vengan del Capítulo Especial del Pacto Colectivo.

”

Por lo que, como lo aclara la norma en cita, los beneficios iniciales no tendrían desmejora alguna.

Por otra parte, y en cuanto al disenso de que en Prosegur existen otros sindicatos, debe indicarse que según la cláusula primera de la convención colectiva de trabajo 2008-2009, la empresa reconoce a Sintravalores, como único representante de los trabajadores a su servicio para todas las relaciones obrero- patronales, de lo cual se desprende que dicho sindicato admitió la condición de mayoritario al suscribir la convención, por lo que atendiendo a lo previsto en el artículo 167 del CGP, no se acogerá tal cuestionamiento; **y finalmente**, en cuanto a lo manifestado respecto a que el trabajador se acogió y aceptó el Pacto Colectivo 2015-2019 cuando por fin, el 16 de febrero de 2017 fue vinculado de manera correcta, después de tantas contrataciones irregulares, lo cierto es que este negó en su interrogatorio, y no obra en el expediente prueba de aquello, pese a que según el artículo 6 de aquel acuerdo (archivo 12 pdf. pág. 134), el empleado debe manifestar **por escrito su decisión para adherirse al mismo**, y aunque en la contestación la apoderada señala que *la suscripción del contrato que ató a su mandante con el señor URREGO, aquél marcó la casilla relativa al pacto*, del contrato aportado por la propia entidad, no se aprecia que el trabajador hubiese marcado casilla

alguna (archivo12 pdf. 33-37), aunado a que como ya se explicó al haberse declarado que el accionante fue trabajador de Prosegur S.A., bajo los postulados del contrato realidad a término indefinido **entre el 22 de noviembre de 2012 hasta el 15 de julio de 2017**, le sigue que es beneficiario de la convención primigenia anotada, sin que se acepten maniobras fraudulentas que quieran aparentar legalidad con la contratación final, para evitar tales beneficios convencionales.

iii) Acreencias laborales pedidas.

Previo a definir los valores adeudados, se tiene que las accionadas propusieron **la excepción de prescripción**, por lo cual, procederá la Sala a examinar si los reajustes de cesantías, primas de vacaciones y extralegales se vieron afectados por tal fenómeno, para ello, es de indicar que acuerdo con lo establecido en los artículos 151 del C.P.T., 488 y 489 del C.S.T., al culminar la relación laboral el **15 de julio de 2017**, y haberse ejercitado la acción judicial **el 6 de septiembre de 2018**⁴, operó el mismo sobre los ajustes por cesantías, y primas extralegales y de vacaciones **causadas antes del 6 de septiembre de 2015**. (ver al respecto sentencias SL4148-2022, SL3112-2023, SL3202-2023, SL3032-2023, entre otras.), adeudándose los siguientes valores:

-Primas extralegales

Dispone el artículo 26 de la norma convencional:

"Primas extralegales de junio y diciembre: La empresa pagará cuarenta y nueve (49) días de salario básico de prima extralegal en el mes de junio, suma que será entregada a cada trabajador en los primeros cinco (5) días del mes de junio de cada año. Así mismo pagara la prima extralegal de diciembre consistente en

⁴ Pues no obra reclamación anterior ante Prosegur S.A. que hubiese interrumpido la prescripción. Y la demanda se presentó el 6 de septiembre de 2018, conforme al sello de la oficina judicial Medellín. Archivo02 pdf. Expediente Digital pág.23

cincuenta (50) días de salario básico, la cual entregara a cada trabajador en los primeros cinco (5) días del mes de diciembre de cada año.

Las primas legales de junio y diciembre, la empresa las pagara junto con las extralegales."

La activa presenta unos valores de salarios promedios como devengados por el actor en cada año, atendiendo a la variabilidad de sus remuneraciones, lo que efectivamente queda demostrado de acuerdo a los comprobantes de pago allegados y específicamente conforme la historia laboral donde se evidencia que efectivamente el IBC fue variable, luego, en consideración a que el ingreso base de cotización reportado por el empleador es igual al salario básico más los ingresos constitutivos de salario que haya recibido en el mes el trabajador (archivo 02 Expediente Digital págs. 55-58), se extrajo de aquel documento el promedio de los salarios percibidos por el empleado año a año, teniendo para el efecto los siguientes:

2012: \$ 866.000.00.
2013: \$1.311.375.00.
2014: \$1.644.395.00.
2015: \$1.668.583.00.
2016: \$1.781.546.00.
2017: \$1.939.900.00

Así las cosas, atendiendo a la disposición convencional antes transcrita, Prosegur S.A. le adeuda a su trabajador **por concepto de primas extralegales de junio y diciembre una suma total de \$ \$12.097.576,27** tal y como se aprecia en las tablas siguientes:

PRIMAS EXTRALEGAL JUNIO			
Año	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	49 DÍAS DE SALARIO
2013	\$ 1.311.375	\$ 43.712,50	PRESCRITA
2014	\$ 1.644.395	\$ 54.813,17	PRESCRITA
2015	\$ 1.668.583	\$ 55.619,43	PRESCRITA
2016	\$ 1.781.546	\$ 59.384,87	\$ 2.909.858,47
2017	\$ 1.939.900	\$ 64.663,33	\$ 3.168.503,33
		TOTAL	\$ 6.078.361,80

PRIMAS EXTRALEGAL DICIEMBRE			
Año	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	50 DÍAS DE SALARIO
2012*	\$ 866.000	\$ 28.867	PRESCRITA
2013	\$ 1.311.375	\$ 43.712,50	PRESCRITA
2014	\$ 1.644.395	\$ 54.813,17	PRESCRITA
2015	\$ 1.668.583	\$ 55.619,43	\$ 2.780.971,67
2016	\$ 1.781.546	\$ 59.384,87	\$ 2.969.243,33
2017*	\$ 1.939.900	\$ 64.663,33	\$ 268.999,47
		TOTAL	\$ 6.019.214,47

*En el año 2017, se reconoce la prima proporcional por los 15 días laborados en el segundo semestre.

-Primas de vacaciones

El artículo 27 de la convención colectiva reza:

"Prima de vacaciones: La empresa reconocerá y pagará a los trabajadores para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva la suma de ciento setenta y seis mil pesos m/cte (\$176.000). Para el segundo año de vigencia de la presente convención, la anterior suma será incrementada en el IPC causado, de acuerdo con el informe final del DANE al cierre de 2008. Esta suma será entregada a los trabajadores, al hacerse acreedores por esta o proporcionalmente por fracción de año. "

Asciende el valor a reconocer por este concepto a **\$589.410.00**

PRIMA VACACIONES EXTRALEGAL			
Año	IPC	Valor reconocido por año	AÑO CAUSADO O PROPORCIONAL
2013	1,94%	\$ 211.902	PRESCRITA
2014	3,66%	\$ 216.013	PRESCRITA
2015	6,77%	\$ 223.919	\$ 223.919
2016	5,75%	\$ 239.078	\$ 239.078
2017	4,09%	\$ 252.825	\$ 126.413
TOTAL			\$ 589.410

Reajustes de cesantías incluyendo factores salariales.

Solicita el trabajador la reliquidación de sus cesantías teniendo en cuenta los emolumentos salariales establecidos en la convención como factor salarial, los que no fueron incluidos en los pagos hechos. Siendo

aplicable la convención, se aprecia que en su artículo 29 señala los factores a considerar para efectos de liquidación de prestaciones sociales así:

“

Artículo 29.- Reconocimiento y liquidación de prestaciones sociales: La empresa reconocerá para efectos de prestaciones sociales, parciales o totales lo siguiente:

- . Auxilio de alimentación.
- . Prima de vacaciones.
- . Prima extralegal de junio y diciembre.
- . Bonificación de antigüedad.
- . Subsidio de transporte de ley y el que trata el artículo 45 de la convención colectiva de trabajo.

Efectuando los cálculos pertinentes se advierte que, teniendo en cuenta las primas de vacaciones y las primas extralegales de junio y diciembre por el tiempo laborado sin solución de continuidad, se adeuda por **reajuste** de cesantías la suma de **\$1.714.038.00**,

REAJUSTE DE CESANTIAS						
AÑO	ASIGNACION	PRIMA VACACIONES EXTRALEGAL	PRIMAS EXTRALEGALES 1/12	TOTAL CONCEPTOS DEJADOS DE PAGAR	DIAS LABORADOS	TOTAL REAJUSTE
2012	\$ 866.000		\$ 26.726	\$ 26.726	40	PRESCRITO
2013	\$ 1.311.375	\$ 211.902	\$ 405.956	\$ 617.858	360	PRESCRITO
2014	\$ 1.644.395	\$ 216.013	\$ 455.501	\$ 671.514	360	PRESCRITO
2015	\$ 1.668.583	\$ 223.919	\$ 458.860	\$ 682.779	360	\$ 682.779
2016	\$ 1.781.546	\$ 239.078	\$ 489.125,15	\$ 728.203	360	\$ 728.203
2017	\$ 1.939.900	\$ 252.825	\$ 286.459	\$ 539.284	195	\$ 303.056
TOTAL						\$ 1.714.038

Indemnizaciones

- convencional por despido sin justa causa

Es oportuno recordar, que en materia de despidos «[...]sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión» (véase sentencia SL592 de 2014 y SL2949 de 2018), además, probar que tales motivos son justas causas conforme al ordenamiento legal. De acuerdo con ello, en este caso al ser la

modalidad del contrato a término indefinido, bajo los postulados del contrato realidad como se concluyó, la terminación unilateral del vínculo, al no configurarse la causal objetiva de expiración del plazo pactado aducida por Prosegur S.A. (archivo 11. Contestación Prosegur S.A. respuesta hecho 14 y archivo13 pdf pruebas anexo pág.1), deviene en un despido injusto.

Así pues, en estos eventos, resulta procedente la aplicación de la cláusula 7º convencional que establece una indemnización por despido sin justa causa, en los siguientes términos:

*"Artículo 7- despido sin justa causa: en caso de despido de un trabajador sin justa causa, la empresa pagará al mismo tres (3) meses de salario básico por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción, **como indemnización adicional a la que contempla la ley**"*

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta la cláusula séptima referida, la liquidación de este concepto es la siguiente:

- **Tiempo laborado:** 22/11/2012- 15/07/2017 = **4 años 7 meses y 24 días**

Salario 2017: \$1.939.900.00 x 3 meses= \$5.819.700.00

Tiempo laborado: **4.65. años-**

\$5.819.700.00 x 4.65 = \$**27.061.605.00**

- **por despido sin justa causa legal art- 64 C.S.T**

Pide además el actor esta indemnización y atendiendo a las mismas razones ya referidas, en la medida que no hubo una terminación legal del vínculo y en razón a que la indemnización convencional no excluye esta, sino que, por el contrario, prevé que será **adicional a la que contempla la ley**, hay lugar al pago de la misma.

En ese orden de ideas, conforme a lo dispuesto en el artículo referido, en los contratos a término indefinido como el aquí declarado, para los

trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales, si el empleado tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción, luego en este evento al señor Urrego le corresponde:

- Tiempo laborado: 22/11/2012- 15/07/2017 =**4 años 7 meses y 24 días**

Salario 2017: \$1.939.900.00 -Salario diario \$64.663

Días de indemnización: **103**

Salario diario \$64.663*103=**\$6.660.289.00**

Moratoria artículo 65 del C.S.T

De cara a esta, en la providencia **SL4330-2020**, se trató un asunto similar al que aquí se estudia, con tesis aplicable por tener la misma finalidad del artículo 65 del C.S. del T. modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, se dijo:

*Como bien lo señala la censura, y lo ha definido esta Sala, la sanción prevista en el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 requiere el análisis de los **elementos subjetivos que guiaron la conducta del deudor**. Para tal fin, el empleador debe demostrar que su morosidad estuvo justificada en razones atendibles que lo llevaron al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39186, CSJ SL8216-2016, CSJ SL16884-2016 y CSJ SL694-2019, entre otras).*

Sobre este particular, no le asiste razón a la censura, por cuanto el Tribunal procedió a imponer la mencionada sanción luego de examinar su conducta y las circunstancias fácticas relevantes. Así, fulminó tal condena por considerar que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser ocasionales, tenían vocación de permanencia, no obstante, lo cual, el FNA pretendió suplirlas ilegalmente con trabajadores en misión, infringiendo deliberadamente el término previsto en artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006.

*Nótese que para el juzgador **no era creíble que el FNA no se percatase de la ilicitud de su conducta**; por el contrario, señaló que la evidencia recopilada llevaba a pensar que actuó con ánimo torticero y pleno conocimiento de tal irregularidad, pues solo así se explicaba que el actor fuera vinculado en 8 ocasiones, para la misma labor, mediante contratos de*

duración de obra, que se prolongaron más de 6 años y 28 días y que entre cada contrato trascurriera un mínimo o ningún margen de espera para celebrar el siguiente, siendo evidente que lo que se pretendía era dar una fachada de legalidad y «burlar la necesidad de las funciones y su permanencia en el tiempo», especialmente si se tiene en cuenta que el actor laboró de manera continua.

Todo este abuso sistemático y prolongado de la figura del servicio temporal demostró que el FNA no actuó desprevenidamente, sino que su intención fue la de encubrir una necesidad permanente en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de la temporalidad, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales del demandante. Esta instrumentalización de una figura legítima para esconder y llevar a lo más recóndito verdaderas relaciones de trabajo directas con los empleados, constituye un fraude a la ley, circunstancias a partir de las cuales el juzgador descartó un actuar de buena fe. (...)

Tesis que comparte esta corporación para lo que aconteció en este caso, y es que es evidente que el comportamiento de la demandada no estuvo enmarcado dentro del principio de la buena fe, en tanto, las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser accidentales, tenían vocación de permanencia, no obstante, Prosegur S.A. pretendió suplirlas ilegalmente vinculándolo a través de terceros por contratos a término fijo, durante más de 4 años, desconociendo con ello las normas que prohíben tal proceder y de contera los derechos laborales que realmente tenía al finiquitar su vínculo de forma aparente pese a que fue continuo y en una labor propia del giro ordinario de la sociedad, vulnerándose de paso el derecho de asociación y beneficios derivados del mismo, al que se otorga protección especial por el artículo 39 Superior y los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, explicándose en sentencia SL5108-2020, que la fuerza normativa que caracteriza a los convenios colectivos *«implica su reconocimiento como derecho laboral objetivo que ingresa a la noción de orden público laboral y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo individuales»*. Por consiguiente, *«el convenio colectivo de cara a los acuerdos individuales de trabajo es irrenunciable e inderogable, y su infracción equivale al desconocimiento del orden público laboral»*

No encontrándose supuestos para considerar ajustado el actuar de la pasiva al principio de buena fe, lo cual lleva inexorablemente a la imposición de la condena a la indemnización moratoria prevista en el artículo 28 de la Ley 789/02, que modificó el 65 del CST, que para el caso atendiendo el salario devengado por el actor, es superior al mínimo legal mensual vigente, deberá reconocerse un día de retribución por cada día de retardo, hasta 24 meses (desde el 16 de julio de 2017 Hasta el 16 de julio de 2019) = 720 días*64.663,33, lo que corresponde a: **\$45.837.598.00**. A partir del 17 de julio de 2019 se deberán cancelar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique, los cuales se calcularán sobre las sumas debidas por primas extra legales y reajuste de cesantías.

Ante el resultado de la decisión, en los términos del numeral 4 del artículo 365 del C.G.P, las costas de ambas instancias estarán a cargo de Prosegur S.A. y a favor del trabajador. En esta sede se fijan como agencias en derecho la suma **de \$3.900.000,00**.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la Ley,

Resuelve

PRIMERO: REVOCAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, el día dos (02) de junio del año dos mil veintitrés (2023)

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor **Uriel Antonio Urrego Galeano** y la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.** existió una verdadera relación laboral desde el **22 de noviembre de 2012 hasta el 15 de julio del año 2017, sin solución de continuidad**, en donde Serdempo S.A.S, Emposer Ltda., y Seguridad Cosmos Ltda. fungieron como simples intermediarias, conforme a lo explicado en la parte motiva de esa decisión.

TERCERO: DECLARAR que el señor **Uriel Antonio Urrego Galeano**, fue beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la hoy denominada **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A** y SINTRAVALORES, según lo expuesto en las consideraciones de esta sentencia.

CUARTO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de prescripción sobre los **reajustes** por cesantías, y primas extralegales y de vacaciones **causados antes del 6 de septiembre de 2015**, y en consecuencia, **CONDENAR** a la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A** a pagar al señor **Uriel Antonio Urrego Galeano**, los siguientes rubros:

-Primas extralegales junio y diciembre: **\$ 12.097.576,27**

-Primas extralegales de vacaciones: **\$ 589.410**

-Reajustes de cesantías: **\$1.714.038.00**

-Indemnización Convencional art. 7: **\$27.061.605.00**

-Indemnización por despido injusto art. 64 C.S.T: **\$6.660.289.00**

-Indemnización moratoria artículo 65 C.S.T: **\$45.837.598.00**. A partir del 17 de julio de 2019 se deberán pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique, los cuales se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de primas extralegales y reajuste de cesantías.

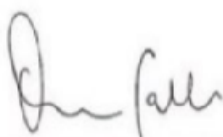
En los términos del numeral 4 del artículo 365 del C.G.P, las **costas** de ambas instancias estarán a cargo de Prosegur S.A. y a favor del trabajador. En esta sede se cuantifican las agencias en derecho en la suma de **\$3.900.000,00**.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA