

TEMA: SOLIDARIDAD - Cuando las empresas temporales se prestan para disfrazar verdaderas relaciones laborales de las empresas usuarias, se convierten en simples intermediarias por lo que deben entrar a responder solidariamente por las consecuencias que acarrea el mal uso de este tipo de contratación, con independencia que se trate de empleados públicos o privados; también responden solidariamente quien se benefició del trabajo desempeñado por el contratado. / **PRESCRIPCIÓN** – Desde la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio, admitiendo así excepciones a la regla prevista en el artículo 94 del C.G.P, aceptado así que la sola presentación de la acción interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado. /

HECHOS: Solicita el demandante que tras declarar que se presentó una contratación fraudulenta entre él y las empresas codemandadas, dado que Misión Empresarial S.A., y Jiro S.A. tenían la calidad de simples intermediarios, por lo que la verdadera relación laboral se dio con la Empresa para la Seguridad Urbana E.S.U., se condene a una o varias de las demandadas de manera conjunta, solidaria o separadamente, a pagarle el reajuste de salarios dejados de cancelar durante toda la relación laboral según el mínimo para los obreros de la ESU, el reajuste de cesantías e intereses a las cesantías, vacaciones, prima de navidad, prima de vacaciones, indemnización por despido injusto, las sanciones moratorias, y la indexación. En primera instancia se declaró que, entre el demandante, en calidad de trabajador oficial y la Empresa Para La Seguridad Urbana -Esu- E.I.C.E.-, en calidad de empleadora, realmente existió un contrato de trabajo; se condenó a dicha empresa a reconocer y pagar al demandante las primas de vacaciones, de navidad, y la indexación de las anteriores sumas; se condenó al Municipio De Medellín y las sociedades Misión Empresarial S.A. y Jiro S.A. de manera solidaria frente a las condenas impuestas a la Empresa Para La Seguridad Urbana. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación quien fue el verdadero empleador del señor demandante y si existe solidaridad por parte de las codemandadas para el pago de las condenas.

TESIS: (...) en virtud de la facultad otorgada por los contratos interadministrativos, la Empresa Para La Seguridad Urbana inicialmente suscribió con el demandante contratos de prestación de servicios como defensor del espacio público y posteriormente (...) celebró varios contratos de prestación de servicios de suministro de personal en misión con las empresas de servicios temporales Misión Empresarial Y Jiro S.A. (...) Y es que la prueba oral en su conjunto, coincide en que el demandante no podía desarrollar su labor en forma independiente y autónoma, con sus propios recursos, con manejo del tiempo a su libre arbitrio, ni elección del lugar, debiendo acatar los horarios y los lugares que le fueran asignados por sus superiores, quienes en su mayoría eran contratistas de la ESU y se le sancionaba si incumplía el horario o no se presentaba a laborar, actividad que debía desempeñar de manera personal sin que fuera posible delegarla en un tercero y en acatamiento de las órdenes dadas por sus superiores sin que tuviera la potestad de apartarse de las mismas, evidenciándose así los elementos del contrato de trabajo, no dejando duda entonces acerca de la vinculación de la demandante con la ESU fue a través de contratos laborales, (...) por lo que es de vital importancia resaltar que solo con la existencia de la subordinación, cual es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad, según sus instrucciones, necesidades y conveniencias, hacen que el contrato realizado pierda su naturaleza y se convierta en un “contrato realidad”, de donde deduce la Sala que efectivamente el verdadero

empleador de la demandante fue la ESU en toda su dimensión, ya que fue la ESU la que vinculó al demandante, y era esta la entidad que reconocía y efectivamente pagaba los presuntos honorarios a la erróneamente llamada contratista. Consta igualmente a través de algunos apartes de los testimonios, que los Coordinadores que servían de enlace entre los “contratistas” de la ESU, eran también servidores de la ESU. (...) Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado. (...) En el presente asunto, en los contratos realizados por el demandante con las empresas demandadas Misión Empresarial y Jiro se observa que si bien se indicó que se contrataba al demandante para llevar a cabo una obra o labor determinada, lo cierto es que ninguna parte de dichos documentos se estableció en forma clara cuál era la obra a contratar, esto con la finalidad de que no existan dudas, que lleven a concluir que la vinculación se generó por un término indefinido o que no se cumplan los presupuestos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990. (...) Conforme lo analizado, concluye la Sala que entre el demandante y la Empresa Para La Seguridad Urbana existió una relación laboral, pues a pesar de que un principio la contratación se hizo a través de contratos de prestación de servicios, realmente se dieron los elementos del contrato de trabajo, como la subordinación, la prestación personal del servicio y el pago de un salario y cuando el actor pasó a ser contratado por las Empresas de Servicios Temporales, continuó desarrollando la misma labora al servicio de la ESU, quien fungió como verdadero empleador, por no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, para poder ser contratado como trabajador en misión, pues no se probó que su contratación obedeciera a una de las excepciones de la norma, sino que se trató de una labor permanente de la empresa, además que se superó el límite temporal establecido en la citada norma, debiéndose confirmar la sentencia de primera instancia en este punto. (...) De donde se observa que a pesar de que la relación laboral del actor con la ESU se dio desde el 1º de septiembre de 2010 hasta el 28 de febrero de 2015, a través de contratos sucesivos que en realidad fueron aparentes y pretendían disfrazar la verdadera relación laboral, no es posible declarar la existencia de una única relación laboral, ya que entre los diversos contratos existieron interrupciones que superaron el mes y que por tanto deben considerarse como independientes. Así lo analizó la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1614 de 2023 (...) Por consiguiente, se declarará que la relación se dio en forma ininterrumpida cuando entre uno y otro contrato no hubo ningún espacio temporal o estos fueron inferiores a un mes, concluyendo entonces que entre el señor demandante existieron 3 contratos (...) De otro lado, debe hacerse referencia a lo dispuesto en el artículo 94 del C.G.P. aplicable al proceso laboral por remisión del artículo 145 del CPT y la SS, el cual indica: Artículo 94. Interrupción De La Prescripción, Inoperancia De La Caducidad Y Constitución En Mora. La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado. (...) La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sosteniendo que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio, admitiendo así excepciones a la regla prevista en el artículo 94 del C.G.P, aceptado así

que la sola presentación de la acción interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado. Así lo analizó recientemente la Corte en sentencia SL 962 de 2024 (...) Por consiguiente, se concluye que fue el retardo del juzgado y la dilación injustificada de la codemandada, las que conllevaron a que su notificación, fuere superior al término del año, sin que pueda atribuírsele dicha demora a la parte actora y por tanto no pueden aplicarse las consecuencias del artículo 94 del C.G.P. y siendo ello así, se entiende que con la presentación de la demanda sí se interrumpió el término de prescripción, al haberse presentado con antelación al cumplimiento de los tres años de que tratan los artículos 151 del CPTSS y 488 del CST y 41 del Decreto Ley 3135 de 1968 y 102 de su reglamentario 1848 de 1969, estatutos propios de los trabajadores oficiales que establecen “Las acciones que emanan de los derechos consagrados en este decreto prescribirán en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo del escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual”. (...) Respeto a la solidaridad, estima la Sala que fue acertada la decisión del a quo de condenar en forma solidaria a las codemandadas Jiro S.A. y Misión Empresarial, pues conforme lo ha considerado la jurisprudencia, cuando las empresas temporales se prestan para disfrazar verdaderas relaciones laborales de la empresas usuarias, se convierten en simples intermediarias en los términos del artículo 35 del C.S.T. por lo que deben entrar a responder solidariamente por las consecuencias que acarrea el mal uso de este tipo de contratación, con independencia que se trate de empleados públicos o privados. (...) Empero le asiste razón al apoderado de Jiro en cuanto a que la condena en forma solidaria no puede hacerse en forma general, pues no es dable que las codemandadas entre a responder por periodos donde no tuvieron ningún tipo de relación con el demandante, sino que las empresas temporales deben concurrir en forma solidaria al pago de las acreencias laboral de acuerdo al lapso en que se dio la contratación con cada una. Lo anterior significa que Jiro S.A. debería responder por las prestaciones causadas entre el 11/09/2011 y el 31 de mayo de 2012, pero como se declaró la prescripción de todos los conceptos causados con anterioridad al 6 de octubre de 2012, las mismas están afectadas por dicho fenómeno y por tanto debe revocarse la condena solidaria que le impuso y absolverse de todas las pretensiones formuladas en su contra. En cuanto a Misión Empresarial, al haberse declarado la prescripción de los conceptos causados con anterioridad al 6 de octubre de 2012, debe responder en forma solidaria por todas las prestaciones reconocidas en la sentencia, ya que a partir de dicha fecha toda la contratación del actor fue a través de dicha empresa. En el mismo sentido, el Municipio De Medellín, debe hacerlo por todo el tiempo, dado que siempre se benefició de la labor ejecutada por el señor demandante.

M.P: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 20/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veinte de agosto de dos mil veinticuatro

19-215

Proceso: Ordinario laboral- apelación sentencia.
Demandante: **RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ**
Demandados: **EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA E.S.U.**
MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.
JIRO S.A.
MUNICIPIO DE MEDELLÍN
Radicado No.: 05001-31-05-002-2016-00644-01
Tema: relación laboral – prestaciones sociales
Decisión: **MODIFICA SENTENCIA**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por todas las partes contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 28** de discusión, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1.LO PRETENDIDO

Solicita el demandante que tras declarar que se presentó una contratación fraudulenta entre él y las empresas codemandadas, dado que Misión Empresarial S.A., y Jiro S.A. tenían la calidad de simples intermediarios, por lo que la verdadera relación laboral se dio con la Empresa para la Seguridad Urbana E.S.U., entre el 2 de agosto de 2010 y el 1º de marzo de 2015,, se condene a una o varias de las demandadas de manera conjunta, solidaria o separadamente, a pagarle el

reajuste de salarios dejados de cancelar durante toda la relación laboral según el mínimo para los obreros de la ESU, el reajuste de cesantías e intereses a las cesantías, vacaciones, prima de navidad, prima de vacaciones, indemnización por despido injusto, las sanciones moratorias del Decreto 797 de 1949 y de la Ley 50 de 1990, la indexación, las costas y agencias en derecho y lo que resulte probado ultra o extra petita.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 2 de agosto de 2010 inició una relación laboral con la Empresa para la Seguridad Urbana E.S.U., la cual terminó el 1º de marzo de 2015 por orden de la ESU.
- ✓ Que prestó su servicio de manera personal y subordinada en Medellín, principalmente en el centro de la ciudad, desarrollando las siguientes actividades: exigir permiso para comercio de ventas ambulantes, quitarles las mercancías a venteros ambulantes que no contaran con los respectivos permisos, subir dichos productos decomisados a camiones, ordenarles a los venteros retirarse de un determinado lugar ubicado en vía o anden públicos, informar por radio a supervisores y a los conductores de camiones que trabajan en la recolección de mercancías propiedad de venteros ambulantes la ubicación de estos, mantener los cuadrantes despejados de ventas ambulantes, reportar la ubicación de habitantes de calle, entre otras.
- ✓ Que todos los días recibía órdenes, regaños e instrucciones para laborar por parte de supervisores y dependencias de la E.S.U.
- ✓ Que por orden de la E.S.U., firmó diversos contratos de trabajo con MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y JIRO S.A.
- ✓ Que le pagaban un salario como contraprestación por sus servicios personales y subordinados, así:

AÑO	PROMEDIO MENSUAL EN \$	MONTO DIARIO	QUINCENAS LABORADAS	DIAS LABORADOS
2010	\$1'306.800	\$43.560	10	149
2011	\$1'306.800	\$43.560	24	360
2012	\$777.500	\$25.916	24	360
2013	\$777.500	\$25.916	24	360
2014	\$777.500	\$25.916	24	360
2015	\$777.500	\$25.916	4	61

- ✓ Que el salario mínimo para los obreros que prestan servicios regidos por contrato de trabajo en la E.S.U., era así:

AÑO:	SALARIO MAS BAJO TRABAJADOR OFICIAL E.S.U.	MONTO DIARIO:	QUINCENAS LABORADAS	DIAS LABORADOS
2010	+\$1'085'000 mensuales	\$36'166	No aplica	No aplica
2011	+\$1'128'400 mensuales	\$37'613	No aplica	No aplica

2012	+\$1'196'104 mensuales	\$39'870	No aplica	No aplica
2013	+\$1.225.289 mensuales	\$40.842	No aplica	No aplica
2014	+\$1.298.562 mensuales	\$43.285	No aplica	No aplica
2015	+\$1.298.562 mensuales	\$43.285	No aplica	No aplica

- ✓ Que el Municipio de Medellín y la E.S.U. celebraron varios contratos interadministrativos cuyo objeto era proporcionar diversos tipos de recursos para actividades tendientes al control, protección, recuperación y administración del espacio público, con la implementación de planes y estrategias que permitan el uso y goce adecuado del espacio público y su aprovechamiento económico.
- ✓ Que en todos los contratos, la E.S.U. se obligó a responder por las prestaciones laborales de los obreros que se necesitaran contratar para desarrollar los objetivos de dichos contratos interadministrativos.
- ✓ Que la E.S.U. celebró con MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A y JIRO S.A., varios contratos de suministro de personal, con el fin de conseguir obreros que laboraran en la Subsecretaría de la Defensoría del Espacio Público que pertenece al Municipio de Medellín y para dar cumplimiento a los contratos celebrados entre la E.S.U. y el Municipio de Medellín.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controviertieron las entidades demandadas el derecho pretendido.

Inicialmente se pronunció JIRO S.A., señalando que en calidad de empleador cumplió con todas las obligaciones que le eran propias, que pagó de manera oportuna los salarios y prestaciones sociales conforme a lo estipulado en el contrato, afilió y aportó mensualmente al sistema de seguridad social integral y dio cumplimiento al contrato de trabajo por obra o labor suscrito con el demandante, el cual finalizó una vez se terminó la labor para la cual había sido contratado y finalmente cuando se terminó la relación comercial con la Empresa de Seguridad Urbana. Frente a los hechos manifestó que con JIRO el demandante suscribió tres contratos de trabajo bajo la modalidad de obra o labor contratada para desempeñarse como trabajador en misión en la empresa usuaria ESU entre el 11 de septiembre de 2011 al 29 de febrero de 2012, entre el 1º de marzo al 20 de abril de 2012 y del 25 al 31 de mayo de 2012, al demandante se le encargó la función de control de amoblamiento urbano y de las mercaderías que ocupen el espacio público. Precisó que no es cierto que el accionante haya firmado el contrato con dicha empresa por orden de la ESU, ya que los contratos con JIRO se suscribieron de forma libre y voluntaria, así mismo indicó que los salarios pagados durante dichos contratos fueron de \$908.501 y \$777.500. Especificó que entre JIRO y la ESU se celebró un solo contrato de suministro cuyo plazo de duración estaba sometido a la condición de que se agotaron los recursos y el servicio de colaboración temporal requerido no fue para el cargo de obrero, sino para

defensores del espacio público. Indicó que no es cierto que se le hayan quedado adeudando ningún concepto, dado que JIRO reconoció todas las prestaciones a que había lugar. Respecto a los demás indicó que no le constan, por lo que deberán probarse.

Por su parte, EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA E.S.U., plasmó su inconformidad indicando que no adeuda ningún concepto al demandante al no haber tenido con éste relación laboral alguna. Sobre los hechos aceptó los relativos a los convenios interadministrativos para que fuera la E.S.U. quien intermediara en la contratación del personal para el Municipio De Medellín, a los contratos celebrados con Misión Empresarial S.A. y Jiro S.A, aclarando que los mismos se hicieron por mandato expreso del Municipio de Medellín en los contratos interadministrativos que se celebraron entre ambas entidades y la E.S.U. simplemente fungía como un intermediario entre el personal que se vinculaba y el Municipio de Medellín y por ende cumplía con las directrices dadas por Secretaria de Espacio Público, ya que la labor de la E.S.U. fue conseguir obreros que laboraran para dicha dependencia del municipio. Los demás hechos indicó no ser ciertos o no constarle porque la entidad no era empleadora del actor, sino una intermediaria.

De otro lado el MUNICIPIO DE MEDELLÍN adujo se oponía a las pretensiones de la demanda, ya que nunca existió vínculo laboral ni contractual con el demandante. Respecto a los hechos señaló que ninguno le constan por lo que deberán probarse.

Finalmente, la sociedad MISIÓN EMPRESARIAL S.A., en síntesis, expresó que cada uno de los contratos de trabajo suscritos con el actor fueron ejecutados conforme a derecho, nacieron de manera válida a la vida jurídica, fueron eficaces y como consecuencia de los mismos se reconocieron y pagaron al demandante todas las acreencias laborales a su favor. Respecto de los hechos aclaró que entre el accionante y dicha sociedad existieron varios contratos ejecutados en diferentes periodos de tiempo, existiendo interrupción entre cada uno, durante incluso meses, en los cuales el demandante no prestaba servicios, los que finalizaron por terminación de la obra o labor para la cual fue contratado y fueron debidamente liquidados a su finalización y se encuentran prescritos. Aclaró que cada uno de los contratos tuvo diferente objeto contractual el cual dependía de la necesidad de la empresa usuaria, por lo que las funciones eran determinadas por está, contratos que cumplieron con las exigencias del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y por tanto gozan de plena validez. Precisó que el salario devengado por el actor era el mínimo legal, el que le fue pagado de manera oportuna y completa. Adujo que MISIÓN EMPRESARIAL en pleno uso de su libertad contractual participó en varias licitaciones públicas para la prestación de algunos servicios ante la ESU, como el suministro de personal en misión para la ejecución de ciertas obras o labores determinadas. De otro lado adujo que no le constan los demás hechos por tratarse de situaciones

ajenas a su participación o de contratos suscritos con la ESU que estuvieron siempre conforme a los lineamientos y límites legales.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 27 de junio de 2019, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, tras **DECLARAR** que entre **RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ**, en calidad de trabajador oficial y la **EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA -ESU- E.I.C.E.-**, en calidad de empleadora, realmente existió un contrato de trabajo entre el 1º de septiembre de 2010 y el 30 de abril de 2012 y de forma interrumpida del 25 de mayo al 31 de mayo de 2012, desde el 1º de junio de 2012 hasta el 31 de enero de 2013, del 12 de marzo de 2013 hasta el 25 de septiembre de 2013, del 25 de octubre de 2013 a junio 30 de 2014 y desde el 4 de agosto de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015, **CONDENÓ** a dicha empresa a reconocer y pagar al demandante:

- **\$959.122** por primas de vacaciones
- **\$1.946.839** por primas de navidad
- La indexación de las anteriores sumas

Así mismo **CONDENÓ** al **MUNICIPIO DE MEDELLÍN** y las sociedades **MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y JIRO S.A.** de manera solidaria frente a las condenas impuestas a la **EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA**.

Finalmente **CONDENÓ** en costas a las demandadas, fijando como agencias en derecho en la suma 2 SMLMV a cargo de la ESU y 1 SMLMV a cargo de cada una de las codemandadas **MUNICIPIO DE MEDELLÍN, MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y JIRO S.A.**

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR

Estimó que quedó debidamente demostrado que el demandante prestó sus servicios en la ciudad de Medellín en el oficio relacionado con el control de ventas ambulantes, manejo de habitantes de calle, entre otras labores que beneficiaban al Municipio de Medellín, que a su vez contrató interadministrativamente con la ESU para tales actividades, quien al mismo tiempo hizo unos contratos de carácter comercial con dos empresas de servicios temporales, **JIRO** y **MISIÓN EMPRESARIAL** con el fin de vincular personal para desarrollar trabajos en misión en la ESU como empresa usuaria, empero quedó demostrado que en los mismos estas actuaron como simples

intermediarias, fungiendo como verdadero empleador la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA, dado que esta contratación no cumplió con los requisitos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, ya que la labor para la que fue contratado el actor no fue temporal, toda vez que la defensa del espacio público hace parte de los fines misionales del municipio de Medellín, aunado a que tampoco se especificó en los contratos cual era la obra o labor a realizar.

Adujo que según la prueba testimonial se probó que el demandante siempre estuvo subordinado a la ESU, quien fue su verdadero empleador, a pesar de que se pretendió disfrazar la relación laboral a través de tres tipos de contrataciones distintas, ya que primero se hizo a través de contratos de prestación de servicios con la ESU y después por medio de las dos empresas de servicios temporales demandadas, relación laboral que se dio de manera ininterrumpida entre el 1° de septiembre de 2010 y el 30 de abril de 2012 y de forma interrumpida del 25 de mayo al 31 de mayo de 2012, desde el 1° de junio de 2012 hasta el 31 de enero de 2013, del 12 de marzo de 2013 hasta el 25 de septiembre de 2013, del 25 de octubre de 2013 a junio 30 de 2014 y desde el 4 de agosto de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015, por lo que al ser la ESU una Empresa Industrial y Comercial del Estado durante estos periodos el actor tuvo la calidad de trabajador oficial.

De otro lado consideró que las codemandadas MUNICIPIO DE MEDELLIN, JIRO SA y MISIÓN EMPRESARIAL deben responder solidariamente por las obligaciones del vínculo laboral que se dio entre el demandante y la ESU de conformidad con el artículo 6 del Decreto 2127 de 1945, en atención a que el municipio se benefició del trabajo realizado por el demandante y es una labor inherente al ente territorial como lo es la defensa del espacio público, solidaridad que también se aplica las empresas de servicios temporales al servir de intermediarias en dichas contrataciones.

Absolvió del reajuste de salarios, dado que dentro de la planta de cargos de la ESU no existe el cargo de defensor del espacio público y no se demostró cual era el salario a reajustar, por lo que se tomó el valor que le fue pagado al actor para efectos de liquidar todas las condenas. Así las cosas, condenó a las demandadas a pagar la prima de vacaciones y la prima de navidad, a partir del 6 de octubre de 2012, dado que las anteriores se encuentran prescritas, estimando que las demás prestaciones le fueron canceladas al actor por las empresas de servicios temporales. También absolvió de la indemnización por despido injusto, ya que al tenerse la relación laboral como de carácter indefinido se aplica el plazo presuntivo de 6 meses, el cual finalizó el 1° de marzo de 2015, fecha que coincide con la de terminación de la relación laboral.

De otro lado adujo que no era procedente condenar a las sanciones moratorias, ya que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que estas no se aplican de forma automática sino ante el actuar de mala fe del empleador, el cual no quedó probado, pues en el caso

de autos al actor se le pagaron salarios y prestaciones a través de las empresas de servicios temporales, razón por la que condenó a la indexación de sumas adeudadas para compensar la pérdida del valor adquisitivo de la moneda por el transcurso del tiempo.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN

2.2.1. DE LA PARTE DEMANDANTE

Señaló que no está de acuerdo con la fecha inicial de la relación laboral declarada por el despacho, esto es, 1º de septiembre de 2010, ya que en el plenario hay prueba de que la misma inició el 2 de agosto de 2010, lo que conllevaría condenar a la indemnización por despido injusto, pues el plazo presuntivo no coincidiría con el de finalización del vínculo laboral.

De otro lado adujo que en el proceso se demostró que la relación laboral presentó interrupciones, por lo que debe declararse la existencia de la misma desde el 2 de agosto de 2010 al 31 de enero de 2013 del 12 de marzo del 2013 al 25 de septiembre al 2013 , del 25 de octubre de 2013 al 27 de junio de 2014 y del 4 de agosto de 2014 al 28 de febrero de 2015, reconociendo las indemnizaciones y sanciones por cada una, ya que quedó establecido que la forma en que se contrató al actor estuvo desprovista de buena fe, conforme se observa en la cantidad de contratos que se firmaron , las interrupciones que se dieron y el tiempo prolongado de un supuesto trabajador en misión, tal y como lo ha estimado la Corte Suprema de Justicia en sentencia radicado 27960 del 12 de septiembre de 2006, en la radicado 4797 de 2016 y en la 65684 de 2019, donde la Corte condenó a la ESU a la sanción moratoria por haber disfrazado la relación laboral a través de contratos de prestación de servicios y de la tercerización con las empresas temporales.

2.2.2. DE LA EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA- E.S.U.

Únicamente dirigió su recurso en solicitar se declare probada la excepción de compensación, pues al haberse reconocido las primas de vacaciones y de navidad, con la respectiva indexación, ordenarse la compensación sobre aquellos pagos que hicieron las empresas de servicios temporales por conceptos de prima legal de servicio, la cual bajo el régimen de los trabajadores oficiales no existe.

2.2.3. DEL MUNICIPIO DE MEDELLÍN

Expresó que se no se le debió condenar en forma solidaria, pues si bien es cierto que el municipio de Medellín suscribió esos convenios interadministrativos con la ESU para delegar la administración de servicios, los mismos están amparados en la Ley, por lo que su obrar fue de buena fe, aunado a que no fue el ente territorial quien contrató directamente.

2.2.4. DE MISIÓN EMPRESARIAL

Manifestó que contrario a lo afirmado por el a quo, no es cierto que no se haya delimitado la obra o labor objeto de los contratos suscritos con el demandante, ya que en estos se dijo cuales iban a ser las funciones, indicando que sería de gestor operativo, además se precisó en virtud de que contrato, es decir, que la obra o labor para cual iba a ser contratado era el desarrollo de ese contrato comercial celebrado con la ESU, el cual fue adjudicado a Misión Empresarial por una licitación, de manera que si tenía un fin, si estaba determinado porque la misma licitación así lo obligaba. Por consiguiente, es claro que el contrato terminó de forma legal como lo estipula el art 61 del CST, aunado a que en la cláusula cuarta del contrato laboral celebrado con MISIÓN EMPRESARIAL se estipuló que el contrato iba a estar supeditado a los recursos o los requerimientos de la empresa usuaria, de manera que en caso que ésta no requiriera más sus recursos daba lugar a la terminación del contrato o de la obra o labor, lo que significa que si se terminaba el contrato comercial pactado entre las partes no daba lugar a seguir prestando ese servicio por parte del trabajador en misión.

Por otra parte expresó que quedó establecido que existió una interrupción entre los contratos, por lo que debió declararse la prescripción respecto a todos, ya que frente a MISIÓN EMPRESARIAL no hubo ninguna reclamación y han transcurrido más de 3 años desde la terminación del último a saber febrero de 2015, o en caso contrario, deben ser mirados o ser atendidos de forma independiente, pues se logró acreditar que entre los mismos existió una interrupción y que se debió a una obra o labor diferente a saber un contrato comercial que había sido celebrado con la ESU.

Agregó que el despacho desconoció que la defensa del espacio público no es connatural a la ESU, sino que a través de un contrato interadministrativo el municipio de Medellín, se le incrementó la prestación de ese servicio, mientras la duración del contrato, lo que es una de las posibilidades que prevé el artículo 77 para poder contratar a través de Empresas de Servicios Temporales, por lo que la contratación con MISIÓN EMPRESARIAL fue válida y conforme a derecho.

Igualmente solicita que declare la compensación, ya que quedó demostrado que al actor se le reconocieron en debida forma los salarios, las prestaciones sociales y los aportes al sistema, pagándole la prima de servicios, prestación propia del sector privado, que no debió reconocerse si se estima que se trató de un trabajador oficial.

Finalmente indicó que no es viable obligar a una empresa del sector privado, como lo es MISIÓN EMPRESARIAL, a conceder primas propias del sector público, las cuales nunca se pactaron o reconocieron en el contrato celebrado entre las partes.

2.2.5. DE JIRO S.A.

Arguyó que no está de acuerdo con la solidaridad declarada por el despacho, pues el a quo confundió lo que es la obra o labor del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y las empresas de servicios temporales, con lo que es la necesidad del servicio de la empresa usuaria, para lo cual requirió el servicio de colaboración temporal, motivada por una suscripción de unos contratos interadministrativos con el municipio de Medellín, lo que encaja perfectamente en lo que dispone el numeral tercero del art 77 de la ley 50 y con base en estos las empresas de servicios temporales contrataron al demandante mediante contratos de trabajo de obra o labor, la cual consistía en atender ese requerimiento del servicio que estaba siendo solicitado para la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA.

Adicionó que es dable aplicar la solidaridad del artículo 35, ya que la empresa de servicios temporales actuó como verdadero empleador, pues no se incumplió con lo indicado en la Ley respecto a la temporalidad, ni siquiera con la sumatoria de los tres contratos, además que se probó que la contratación estuvo sustentada en una necesidad o un requerimiento en el servicio efectuado por una empresa usuaria. Adujo que es posible trasladar a JIRO el mal actuar de la ESU, si es que lo hubo, o al municipio de Medellín al haber contratado una actividad misional permanente, o el hecho de haber contratado a una misma persona por más de 6 meses a través de diferentes empresas de servicios temporales, pues nada de esto ocurrió mientras estuvo vinculado a JIRO.

Igualmente señaló que no es dable condenar a JIRO al pago de prestaciones sociales extralegales que no fueron pactadas en el contrato y que no son propias de las empresas privadas y menos que la condena solidaria se haya hecho de manera abstracta para una relación de trabajo que se fijó desde el 1 de septiembre del año 2010 hasta el 28 de febrero del año 2015, pues la contratación con JIRO se dio únicamente entre el 11 de septiembre del 2011 al 29 de febrero, del 1 de marzo hasta el 30 de abril de 2012, con una interrupción de 25 días y luego 25 de mayo del año 2012 hasta el 31

de mayo del 2012, por lo que no es dable responder solidariamente, por prestaciones causadas en otro lapso, aunado que al haberse declarado la prescripción de todo lo causado con anterioridad al 6 de octubre de 2012, cualquier prestación por lo que pudiera responder JIRO en forma solidaria se encuentra prescrita.

2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término oportuno presentaron alegatos la parte demandante, MISIÓN EMPRESARIAL y el MUNICIPIO DE MEDELLIN reiterando los argumentos esbozados en el recurso de alzada.

En primer lugar MISIÓN EMPRESARIAL adujo que debe revocarse la condena de primera instancia, ya que el fallador realizó una valoración errada del material probatorio, toda vez que la contratación del actor siempre se ajustó a la ley, esto es, haciendo uso del parágrafo del artículo 77 de la Ley 50 de 1993, norma que es clara en establecer que el trabajo en misión puede ser contratado, válidamente cuando la empresa usuaria necesite la prestación de un servicio de cualquier naturaleza, independientemente de cualquier otro condicionamiento y por motivos diferentes al reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad o de que se trate de labores accidentales o transitorias. La “Y”, contenida en la norma, lo que denota es una sumatoria de hechos que habilitan, cualquiera de ellos por sí solos, para el trabajo en misión. Una interpretación contraria de la norma, como la que hace el Despacho, desnaturalizaría su tenor literal, permitiendo la imposición de sanciones ilegales a quienes hagan uso de las posibilidades en ella otorgadas, lo que es un verdadero despropósito. Aunado a que la Empresa de Servicios Temporales no tienen la obligación legal de auscultar, investigar o auditar a las empresas usuarias para determinar la legalidad del requerimiento del trabajador en misión, por lo que si algún abuso de la figura del trabajo en Misión se cometió en el presente asunto, el mismo solo es imputable a la ESU y/o al Municipio de Medellín, ya que jamás se le ha impuesto a cargo de las EST dicha obligación de parte de la Ley 50 de 1990 ni de ninguna otra norma que regule la materia. Además, que no se le puede endilgar a la misma una mala fe o ánimo de defraudar la normativa laboral, toda vez que participó de la licitación pública, confiando en que el mismo Estado, a través de las entidades gubernativas y de veeduría sean las que revisen la posibilidad de contratar a través de empresas de servicios temporales y que revisando los contratos suscritos con el actor, se puede dar cuenta que los mismos tuvieron un objeto contractual diferente y que ninguno superó por sí solo el límite temporal de seis meses prorrogables por seis meses.

Sobre la solidaridad, expresó que la norma establece la solidaridad para el simple intermediario cuando este tiene la conciencia, la voluntad de ser un simple intermediario, pero no comunica tal

calidad al trabajador y en el presente asunto Misión Empresarial, obró con la íntima convicción de ser un verdadero empleador, respetando en todo momento los límites temporales del trabajo en misión y partiendo del principio de la buena fe, que le llevó a creer que los motivos que la ESU le expresó, para acudir a tal figura, eran los permitidos por el ordenamiento jurídico, pues, las EST carecen de facultades legales y logísticas para desvirtuar los motivos habilitantes que les expresan las empresas usuarias al momento de requerir de sus servicios.

Agregó que no es posible condenar a MISIÓN EMPRESARIAL por todo el tiempo de la relación laboral declarada, cuando esta empresa sostuvo diferentes relaciones contractuales por periodos de tiempo inferiores a los declarados en la sentencia, por lo que la condena a pagar las acreencias causadas, por el lapso de duración del contrato realidad de trabajo, deviene desproporcional; por cuanto se obliga por periodos anteriores y posteriores a su vinculación con esta entidad. Finalmente indicó que todas las acreencias pretendidas se encuentran afectadas por la prescripción, por cuanto el último contrato celebrado y ejecutado entre el demandante y Misión Empresarial S.A. terminó el 28 de febrero de 2015, la demanda fue presentada el 28 abril de 2016, admitida el 21 de julio de 2016 y notificada el 22 de septiembre de 2017, es decir cuando había transcurrido más de un año de la notificación por estados del auto admisorio, por lo que, conforme lo regula el ordenamiento jurídico, en especial lo contenido en el art. 94 del CGP, el hecho que interrumpió la prescripción frente a Misión Empresarial S.A. fue la notificación personal de la demanda.

Por su parte el MUNICIPIO DE MEDELLÍN solicitó revocar la condena que se le impuso en forma solidaridad, ya que el ente municipal no tuvo conocimiento si el actor trabajó al servicio de la Empresa para la Seguridad Urbana ESU, con JIRO S.A y MISIÓN EMPRESARIAL S.A, como Gestor Operativo, ni las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon estos contratos, aunado a que en los contratos interadministrativos suscritos con la ESU se estipuló una cláusula de indemnidad, por lo que quien está llamado a responder de cualquier prestación es la ESU.

De otro lado el demandante reiteró que debió declararse la existencia de 4 relaciones laborales entre el demandante y la ESU quien actuó como verdadero empleador, queriendo encubrirlo inicialmente mediante contratos de prestación de servicios y luego a través de las empresas de servicios temporales, lo que deriva en que al actor se le debe reconocer su calidad de Trabajador Oficial, asistiéndole por lo tanto el derecho a que se le concedan los emolumentos suplicados en el extenso Libelo Genitor de demanda, y que fueron causados en razón de dicha Relación Laboral, los que se deben liquidar por cada uno de los contratos como Cesantías, intereses, primas de navidad, primas de vacaciones, y las dos indemnizaciones por despido injusto. Insistió también en que se reconozca la sanción moratoria del Decreto 797 de 1949 artículo 1, por cuanto la ESU no demostró su buena fe cuando pasó de contratar a través de contratos de prestación de servicios a utilizar empresas de

servicios temporales para funciones que no son temporales, tal y como se analizó por la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado 38864 de 2006 y en sentencias del Tribunal Superior de Medellín en procesos similares, como en sentencia del 15 de diciembre de 2002 proceso con radicado 05001310500920170058201 con ponencia de la Doctora MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, sentencia del 30 de marzo de 2022 con radicado 05001310500920160006901 con ponencia del Doctor JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ. Así mismo indicó que no se debe ordenar la compensación de las primas pagadas por primas de servicio con la prima de navidad, pues se trata de prestaciones diferentes. Finalmente señaló que no hay prescripción de las prestaciones laborales, ya que cuando se discute y alega una relación laboral regida por un contrato de trabajo realidad, la prescripción solo se cuenta a partir de la fecha del despido, tal cual como lo dispone la Corte Constitucional en precedente judicial manifestado en la sentencia T – 084 de 2010 y otras.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

De los argumentos esbozados por el Juez de primer grado en la providencia y lo esgrimido por los recurrentes, a juicio de la Sala el análisis se circunscribe a establecer quien fue el verdadero empleador del señor RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ y dependiendo de ello se analizará si existe solidaridad por parte de las codemandadas para el pago de las condenas impuestas.

Además, deberá estudiarse cuál es el extremo inicial de la relación laboral, si en el presente caso la relación laboral estuvo regida por varios contratos de trabajo, si hay lugar a la indemnización por despido injusto, si operó el fenómeno jurídico de la prescripción y en caso positivo que conceptos se vieron afectados por el mismo, si se debe declarar probada la excepción de compensación de la prima de servicios y si hay lugar a condenar a las sanciones moratorias del artículo 1º del decreto 797 de 1949 y del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

Así mismo se analizará en consulta las condenas impuestas al municipio de Medellín, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Cabe aclarar que si bien en los alegatos el apoderado del demandante, hace también alusión a que se reconozcan otras prestaciones que no fueron objeto de condena en primera instancia, como este no fue punto de apelación, no puede estudiarse la procedencia de dichos haberes, conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 66 A del CPT y la SS.

4. CONSIDERACIONES DE LA SALA

En primer lugar, frente la inconformidad de las demandadas con la declaratoria de relación laboral entre la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA y el demandante RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ, es importante consultar el principio de la realidad sobre las formas, elevado al canon constitucional por el artículo 53 de la Carta Superior, que en procesos similares ha conllevado a determinar lo que se conoce como “contrato realidad”, que no es otra situación más que aquella en la cual se asume que el contratista se ha convertido en trabajador por presentarse los elementos del contrato de trabajo descritos en el artículo 3º del Decreto 2127 de 1945, que reglamentó la ley 6ª de 1945, para el caso de los trabajadores oficiales, por ser la ESU una empresa Industrial y Comercial del Estado, como la prestación personal del servicio, subordinación y salario, cuyo elemento base es la subordinación, que se refiere a la facultad subordinante y sancionatoria del empleador sobre el trabajador, representada en la imposición de reglamentos, órdenes, vigilancia, control de la actividad prestada en forma permanente, sin que se vea desnaturalizada la condición del contrato en razón de la denominación que se le dé a la remuneración, la forma de ejercer la labor, el lugar o tiempo que se disponga para ello.

No es objeto de discusión y se encuentran probados en el plenario la existencia de convenios interadministrativos celebrados entre el Municipio de Medellín y la ESU, en los que se señala como objeto social, que en aras de recuperar el centro y el entorno de la ciudad de Medellín de ventas ambulantes se desarrolla una estrategia para el control y la defensoría del espacio público y por tanto hay un convenio en su momento con Metroseguridad y luego con la ESU donde esta se compromete con el Municipio de Medellín a desarrollar dichas estrategias, agregándose lo anterior dentro de los programas diseñados por la secretaria de gobierno, de conformidad con las especificaciones técnicas detalladas en el presupuesto aprobado para cada vigencia. Así mismo, en los convenios interadministrativo, se plasma que, dentro de las obligaciones de la ESU, se encuentra la de *“Ejecutar el contrato conforme a las especificaciones técnicas descritas en el estudio previo y la oferta presentada”*

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que con los convenios interadministrativos junto al artículo 2º del acuerdo N° 033 de 2010, lo que hizo el Municipio fue delegar en la ESU la función de *“desarrollar estrategias de vigilancia y control sobre el uso adecuado del espacio público...”*, quedando la ESU con toda la facultad de contratar autónomamente, para lograr la ejecución de la labor encomendada, pagando a su vez, salarios y prestaciones sociales.

No se puede pasar por alto que las gestiones delegadas a la ESU son conexas con la misión del municipio de Medellín, de conformidad con lo establecido en los artículos 311 y 315 de la

Constitución Política, que expresan: “Al municipio como entidad fundamental de la división político administrativa del Estado le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes.” y continúa indicando “Son atribuciones del alcalde... 2. Conservar el orden público en el municipio... 3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo...”.

Ahora, como se ve a folios 276/284 en virtud de la facultad otorgada por los contratos interadministrativos, la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA inicialmente suscribió con el señor MONTAÑO MUÑOZ contratos de prestación de servicios como defensor del espacio público y posteriormente según consta a folios 422/544 celebró varios contratos de prestación de servicios de suministro de personal en misión con las empresas de servicios temporales MISIÓN EMPRESARIAL y JIRO S.A.

En cuanto a la primera contratación que se hizo al actor a través de los contratos de prestación de servicios, se tiene que conforme el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, prevé una presunción según la cual, “el contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción”.

Aplicado este postulado jurídico al presente caso, ha de concluirse, que hay prueba clara en el proceso acerca de la prestación personal del servicio por parte del accionante, sin que, del otro lado, la accionada hubiere derruido la anterior presunción, y muy por el contrario, la prueba en su conjunto apunta a revalidar la presencia en la relación, de elementos y condiciones propios de una auténtica subordinación jurídico laboral a la cual el demandante estaba sometido y comprometido.

Y es que la prueba oral en su conjunto, coincide en que el señor **RICARDO ADOLFO MONTAÑO** no podía desarrollar su labor en forma independiente y autónoma, con sus propios recursos, con manejo del tiempo a su libre arbitrio, ni elección del lugar, debiendo acatar los horarios y los lugares que le fueran asignados por sus superiores, quienes en su mayoría eran contratistas de la ESU y se le sancionaba si incumplía el horario o no se presentaba a laborar, actividad que debía desempeñar de manera personal sin que fuera posible delegarla en un tercero y en acatamiento de las órdenes dadas por sus superiores sin que tuviera la potestad de apartarse de las mismas, evidenciándose así los elementos del contrato de trabajo, no dejando duda entonces acerca de la vinculación de la demandante con la ESU fue a través de contratos laborales, tal y como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos, como la sentencia de radicación 37656, toda vez que aunque la labor desempeñada se hacía bajo las directrices de la subsecretaría del espacio

público, lo cierto es que ellas se daban o impartían a través de los coordinadores, jefes y líderes operativos (quienes también eran contratistas de la ESU); es decir, era el personal contratado por la ESU, quien ejercía el poder subordinante directamente sobre el actor, pues eran quienes tenían la facultad de impartirle ordenes en cuanto a la cantidad y calidad de trabajo y el demandante tenía el deber correlativo de acatarlas, por lo que es de vital importancia resaltar que solo con la existencia de la subordinación, cual es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad, según sus instrucciones, necesidades y conveniencias, hacen que el contrato realizado pierda su naturaleza y se convierta en un “contrato realidad”, de donde deduce la Sala que efectivamente el verdadero empleador de la demandante fue la ESU en toda su dimensión, ya que fue la ESU la que vinculó al demandante, y era esta la entidad que reconocía y efectivamente pagaba los presuntos honorarios a la erróneamente llamada contratista. Consta igualmente a través de algunos apartes de los testimonios, que los Coordinadores que servían de enlace entre los “contratistas” de la ESU, eran también servidores de la ESU.

De otro lado, en cuanto a los contratos suscritos MISIÓN EMPRESARIAL y JIRO S.A, se tiene que atendiendo a lo dispuesto en la Ley 50 de 1999 que permite contratar con las empresas de servicios temporales la prestación de servicios misionales, normatividad que en su artículo 77 establece que los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales podrán contratar con estas ÚNICAMENTE en los siguientes casos:

- ✓ Cuando se trate de la ejecución de labores ocasionales, accidentales o transitorias entendidas como aquellas de corta duración y se refieren a servicios distintos a las actividades normales de la empresa usuaria.
- ✓ Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, incapacidades, licencias.
- ✓ Y cuando se requiere atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancía, caso en el cual el término de duración del contrato no puede exceder de 6 meses prorrogables por 6 meses más.

Su mala utilización puede incluso convertir al usuario en empleador, perviviendo una situación jurídica diferente a la ficticiamente contratada, conforme a la cual la empresa usuaria pasa a ser el empleador directo y la empresa de servicios temporales a ser deudora solidaria de las acreencias laborales.

Y es que concedora es la Sala de aquella tesis de nuestro órgano de cierre según la cual, un contrato de trabajo suscrito bajo una modalidad, puede mutar a la real. La Corte Suprema en sentencia 39.050 del 6 de marzo de 2013 indicó que:

“Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas.¹

Así mismo en sentencia SL 3933 de 2019 analizó la Corte:

“La vinculación de trabajadores en misión tiene como objetivo la prestación de servicios transitorios a la empresa usuaria *por razones excepcionales*, conforme las previsiones establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pero cuando ello no ocurre, el usuario para ser el verdadero empleador y la empresa de servicios temporales una mera intermediaria, quien además responde solidariamente. Al efecto se trae a colación la sentencia CSJ SL271-2019, cuyo texto dice lo siguiente:

La vinculación a través de empresas de servicios temporales tiene por finalidad, prestar servicios transitorios para la usuaria, sean o no del giro ordinario de ésta, pero siempre por razones excepcionales, por lo que no es dable mantener la contratación a través de EST cuando la actividad desarrollada por el trabajador en misión constituya en verdad una necesidad permanente en la empresa cliente, como ocurre cuando no se atienden las causales previstas en el artículo citado o se supera el término temporal máximo allí previsto.

De ser así, el responsable de las obligaciones laborales es el usuario, quien pasa a ser el verdadero empleador, y de manera solidaria responderá la empresa de servicios temporales por haber fungido como intermediaria sin anunciar a la trabajadora tal condición (artículo 35 del CST). Al respecto, en reciente pronunciamiento efectuado en sentencia CSJ SL3520-2018, se precisó:

Conforme a lo anterior, 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 torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria²».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.

La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. A su vez debe tenerse a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, que, al no

¹ Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 6 de marzo de 2013, radicado 39050, M.P. Dr. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.

² ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

manifiestar su calidad de tal, está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella.

En torno al punto, cabe recordar nuevamente lo expuesto en la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, la cual, a pesar del tiempo en que fue proferida, sigue siendo un hito en la materia:

Pero ésta (sic) irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. (subrayado fuera de texto).

Esta Corte, en varias decisiones ha considerado que en determinadas circunstancias es viable considerar que la empresa usuaria o beneficiaria de los servicios prestados por trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales como verdadera empleadora, tal como en aquellos casos en que la EST no está autorizada para prestar ese servicio, o cuando estándolo infringe las disposiciones que regulan el servicio temporal, como en los eventos en que la vinculación excede el término de un año, o cuando se vincula personal en misión para desempeñar labores que no son ocasionales o accidentales o para reemplazar personal de la usuaria o atender incrementos en la producción

Lo anterior lleva a concluir que el contrato de obra o labor se suscribe cuando el quehacer encomendado sea de tal naturaleza que pueda identificarse la actividad a realizar, su naturaleza y la finalización, pues allí no existe duda de su terminación; empero, cuando se trata de efectuar una que se torna de entrada indefinida, bien por su vocación de permanencia o porque resulta indispensable para el desarrollo del objeto ordinario de las actividades de la empresa, se puede inferir que no obstante la denominación que se quiera hacer de la misma, no puede hablarse de un verdadero contrato de obra o labor.

En el presente asunto, en los contratos realizados por el demandante con las empresas demandadas MISIÓN EMPRESARIAL (fl 473/489) y JIRO (fl 84/88) se observa que si bien se indicó que se contrataba al señor MONTAÑO MUÑOZ para llevar a cabo una obra o labor determinada, lo cierto es que ninguna parte de dichos documentos se estableció en forma clara cuál era la obra a contratar, esto con la finalidad de que no existan dudas, que lleven a concluir que la vinculación se generó por un término indefinido o que no se cumplan los presupuestos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Y si bien en los contratos celebrados con JIRO se informó que “Este contrato tendrá como como duración el mismo plazo que dure la ejecución de la siguiente obra o prestación de servicios: ACTUALIZACIÓN DE LABORES POR INCREMENTO EN LA PRODUCCIÓN”, lo cierto es que dentro del proceso no se logró verificar la existencia de tal evento y por el contrario la prueba testimonial y lo afirmado por los representantes legales de las Empresas de Servicios Temporales, apuntan a que la

contratación del actor no se dio por incremento en la producción, sino para realizar labores permanentes de la ESU.

Por consiguiente se estima que los contratos celebrados por las codemandadas con el actor no cumplen los requisitos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, dado que no se acreditó el “*incremento en la producción*” enunciado por JIRO, ni que sé estuviera en alguno de los supuestos señalados en la citada norma que permitiera este tipo de contratación, descartándose además que se tratara de labores ocasionales, accidentales o transitorias o que fueran servicios diferentes a la actividades de la empresa, sino que por el contrario, según lo probado en el proceso, a pesar de que el señor RICARDO ADOLFO MONTAÑO suscribió contratos de forma intercalada con JIRO y MISIÓN EMPRESARIAL, lo cierto es que continuó prestando el servicio para la misma empresa usuaria, esto es, la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANIDAD, superando el tiempo máximo permitido por la Ley, desvirtuándose la temporalidad del servicio y evidenciándose así que la labor para la que fue contratado era de carácter permanente, situación que se quiso disfrazar a través de los referidos contratos y del cambio de Empresa de Servicios Temporales, lo que trae como consecuencia que la empresa usuaria se convierta en el verdadero empleador, ante la utilización indebida de esta forma de contratación.

Así lo analizó la Corte Suprema en sentencia SL 1170 de 2017 donde precisó:

“En efecto, contrario al alcance que el tribunal dio en su sentencia a la normativa citada, cumplido el plazo legal de seis (6) meses, más la prórroga que autoriza el parágrafo del artículo 13 del Decreto 24 de 1998, el banco usuario no podía prorrogar el contrato inicial, ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación del servicio a cargo de la demandante, pues al exceder los precisos términos de temporalidad establecidos por el legislador, socavó la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral de aquélla, convirtiéndose en su verdadero y directo empleador.” (subrayas de la Sala)

En el mismo sentido, el testigo MAURICIO DE JESÚS OCHOA QUINTERO, quien fue compañero del actor mientras laboró como defensor del espacio público, indicó que el demandante RICARDO ADOLFO MONTAÑO estaba subordinado a las órdenes que le impartía la ESU desde que ingresó a laborar con METROSEGURIDAD, luego la ESU y después con las empresas de servicios temporales, pues era la ESU quien a través de su personal se le indicaba como debía prestar el servicio, el horario que debían cumplir, podían hacerle llamados de atención, señalaron que sus jefes inmediatos eran los señores Froilán Zuluaga, Juan Carlos Sierra y ANA MARIA RODRÍGUEZ, quienes estaban vinculadas con la E.S.U., aunque en algún momento al parecer también pasaron a pertenecer a las empresas temporales. Adujo que cuando se realizó el cambio a las temporales, todos continuaron haciendo las mismas labores que realizaban con la ESU, que era la ESU la que les siguió pagando el salario y quien les entregaba el uniforme para trabajar.

Conforme lo analizado, concluye la Sala que entre el señor RICARDO ADOLFO MONTAÑO y la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA existió una relación laboral, pues a pesar de que un principio la contratación se hizo a través de contratos de prestación de servicios, realmente se dieron los elementos del contrato de trabajo, como la subordinación, la prestación personal del servicio y el pago de un salario y cuando el actor pasó a ser contratado por las Empresas de Servicios Temporales, continuó desarrollando la misma labora al servicio de la ESU, quien fungió como verdadero empleador, por no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, para poder ser contratado como trabajador en misión, pues no se probó que su contratación obedeciera a una de las excepciones de la norma, sino que se trató de una labor permanente de la empresa, además que se superó el límite temporal establecido en la citada norma, debiéndose CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en este punto.

Ahora, en cuanto a los extremos de la relación laboral, conforme la prueba documental se tiene que el actor tuvo los siguientes contratos con las codemandadas:

DESDE	HASTA	CONTRATANTE	TIPO DE CONTRATO	PRUEBA
01/09/2010	31/10/2010	ESU	prestación de servicios	fl 276
01/11/2010	31/12/2010	ESU	prestación de servicios (adición)	Fl 278
31/12/2010	31/01/2010	ESU	prestación de servicios	fl 281
01/02/2011	28/02/2011	ESU	prestación de servicios	fl 282
08/02/2011	31/03/2011	ESU	prestación de servicios (adición)	fl 283
31/03/2011	30/04/2011	ESU	prestación de servicios (adición)	fl 284
01/05/2011	10/09/2011	MISION EMPRESARIAL	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	fl 473/475
11/09/2011	29/02/2012	JIRO	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	Fl 84/85, 77
01/03/2012	30/04/2012	JIRO	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	fl 86/87, 79
interrupción de 25 días				
25/05/2012	31/05/2012	JIRO	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	fl 87/88, 76
01/06/2012	01/02/2013	MISION EMPRESARIAL	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	fl 477/479
interrupción de 39 días				
12/03/2013	26/09/2013	MISION EMPRESARIAL	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	fl 481/483
interrupción de 29 días				
25/10/2013	30/06/2014	MISION EMPRESARIAL	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	fl 485, 545
interrupción de 34 días				
04/08/2014	28/02/2015	MISION EMPRESARIAL	Contrato por obra o labor- trabajador en misión	fl 487/489

De donde se observa que a pesar de que la relación laboral del actor con la ESU se dio **desde el 1º de septiembre de 2010 hasta el 28 de febrero de 2015**, a través de contratos sucesivos que en realidad fueron aparentes y pretendían disfrazar la verdadera relación laboral, no es posible declarar la existencia de una única relación laboral, ya que entre los diversos contratos existieron interrupciones que superaron el mes y que por tanto deben considerarse como independientes. Así lo analizó la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1614 de 2023, indicando que:

“Para dar respuesta al primer interrogante, la Corporación considera oportuno recordar que, para dilucidar el caso, el juez de segundo grado acudió a lo expuesto en providencias CSJ SL4816-2015 y

CSJ SL981-2019, en las que esta Sala indicó que las interrupciones contractuales de corto tiempo menores a un mes no implican necesariamente una verdadera interrupción de la unidad contractual, especialmente, cuando se evidencia la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral.

Asimismo, que «[...] *la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual*» (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019).

Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

“[...] 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). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos” [...]

Posición que ha sido reiterada también en providencias CSJ SL4816-2015, CSJ SL5595-2019, CSJ SL981-2019, y CSJ SL3616-2020.”

Por consiguiente, se **DECLARARÁ** que la relación se dio en forma ininterrumpida cuando entre uno y otro contrato no hubo ningún espacio temporal o estos fueron inferiores a un mes, concluyendo entonces que entre el señor **RICARDO ADOLFO MONTAÑO** existieron 3 contratos, así:

- Contrato 1: desde el 1º de septiembre de 2010 hasta el 1º de febrero de 2013.
- Contrato 2: desde el 12 de marzo de 2013 hasta el 30 de junio de 2014
- Contrato 3 desde el 4 de agosto de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015

Lo anterior, es importante para efectos de liquidar las prestaciones sociales a las que se condenó, así como las indemnizaciones y sanciones pedidas.

Respecto a la **PRESCRIPCIÓN**, se tiene que por un lado la apoderada de MISIÓN EMPRESARIAL solicita que se declare probada dicha excepción respecto a todos los derechos reclamados analizando la misma respecto a cada uno de los contratos que se dieron dentro de la relación laboral y aunado a ello manifestó en los alegatos que si bien la reclamación se presentó dentro de los años siguientes a la finalización del vínculo laboral, no se notificó la demanda en el año.

En primer lugar se tiene que contrario a lo afirmado por la apoderada de MISIÓN EMPRESARIAL, el demandante si presentó reclamación administrativa respecto a dicha sociedad, el día 2 de octubre

de 2015, según se observa a folio 32 del plenario y también presentó la misma ante la ESU y el MUNICIPIO DE MEDELLIN el día 6 de octubre de 2015 (fl 32/42,43) y el 7 de octubre del mismo año ante JIRO (FL 39), es decir, que la reclamación se dio dentro de los tres años siguientes a la finalización de cada uno de los contratos declarados, esto es, 1º de febrero de 2013, 30 de junio de 2014 y 28 de febrero de 2015, por lo que si bien la acción no estaba prescrita si se vieron afectados los derechos laborales causados con anterioridad al **6 de octubre de 2012**, tomando como tal la fecha de la solicitud a la ESU quien se declaró como el verdadero empleador, como de forma acertada lo estimó el a quo

De otro lado, debe hacerse referencia a lo dispuesto en el artículo 94 del C.G.P. aplicable al proceso laboral por remisión del artículo 145 del CPT y la SS, el cual indica:

ARTÍCULO 94. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN, INOPERANCIA DE LA CADUCIDAD Y CONSTITUCIÓN EN MORA. La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha sosteniendo que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio, admitiendo así excepciones a la regla prevista en el artículo 94 del C.G.P, aceptado así que la sola presentación de la acción interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado. Así lo analizó recientemente la Corte en sentencia SL 962 de 2024, en un caso similar al de autos, donde indicó:

“Ahora bien, esta corporación ha adoctrinado que la regla establecida en el artículo 90 del CPC, hoy 94 del CGP, referente a que la presentación de la demanda inaugural interrumpe el término prescriptivo siempre y cuando el auto admisorio se «notifique» al demandado dentro del año siguiente a la notificación al demandante del auto admisorio de la acción, no aplica cuando dicha «notificación» no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado, como quiera que esa eventualidad no puede redundar en perjuicio del promotor del litigio.

(...)

Conforme a lo reseñado surge palmario que el juzgador de segundo grado no incurrió en equívoco jurídico alguno, al considerar que en el *sub judice* no se configuró la excepción de prescripción respecto a los derechos reclamados por el accionante, porque, aunque el auto admisorio de la demanda no se notificó en el término previsto en el artículo 94 del CGP, ello obedeció a la demora del juzgado en resolver las múltiples solicitudes presentadas por el apoderado del actor para lograr el emplazamiento de Misión Empresarial S.A., luego de haber intentado la notificación personal y por aviso, e igualmente a la desidia de la referida sociedad, pues era claro que las citaciones para que se

notificara fueron efectivamente recibidas en la dirección registrada para ello en su certificado de Cámara de Comercio.

Y es que, ante situaciones de anormalidad o tardanza que afectan el derecho a obtener de la jurisdicción el adelantamiento y la definición oportuna de un asunto, resultan desacertadas las inferencias de la censura de reclamar a su favor la declaratoria de un medio exceptivo como el de la prescripción, que castiga la incuria del titular del derecho, pues de los argumentos fácticos esgrimidos por el Tribunal, los cuales no controvierte la recurrente, porque, se insiste, el ataque es jurídico, puesto que es incuestionable que la parte demandante actuó con diligencia y prontitud, y que el retardo en la notificación es atribuible al juzgado y la propia sociedad recurrente, por tanto, mal podría el promotor del litigio correr con las consecuencias de conductas ajenas.”

En el presente asunto, se declaró con la ESU que la finalización de cada uno de los contratos con la ESU, lo fue el 1º de febrero de 2013, 30 de junio de 2014 y 28 de febrero de 2015, la reclamación administrativa se presentó el 6 de octubre de 2015 (fl 32) y la demanda se radicó el 28 de abril de 2016 (fl 11), es decir, dentro del término de tres años establecido en los artículos 151 del CPT y la SS y 488 del CST, siendo admitida el 21 de junio de 2016 (fl 136) notificándose por estados del día siguiente. Así mismo se aprecia que el apoderado del actor, oportunamente envió citatorio para diligencia de notificación personal al representante de Misión Empresarial, a la dirección de notificaciones judiciales registrada en el Certificado de Cámara de Comercio de la entidad, calle 7 sur #51-112, la que fue efectivamente recibida el 17 de agosto de 2016, según guía de correo No. 06961 de la empresa SAFERBO (fl 144), sin que la demandada se manifestara, así mismo se observa que posteriormente a la misma dirección se le remitió citación por aviso, la que también fue efectivamente recibida el 30 de enero de 2017, según guía de correo de la empresa TODOENTREGA. (fl 154)

Posteriormente, el 10 y 13 de marzo de 2017 (fl 227), ante la falta de respuesta por parte de Misión Empresarial, el apoderado del demandante solicitó al juzgado el emplazamiento de dicha sociedad, petición que fue reiterada el 5 y 9 de junio de 2017 (fl 231, 232), frente a lo cual solo el 18 de septiembre de 2017 se ordenó el emplazamiento de Misión Empresarial, advirtiéndose que posterior a la orden de emplazamiento, se presentó a notificarse personalmente de la demanda Misión Empresarial, el 22 de septiembre de 2017, basando su defensa especialmente en que operó el fenómeno prescriptivo.

De lo anterior, se concluye entonces, que la demora en la notificación de MISIÓN EMPRESARIAL se debió a la tardanza del juzgado en resolver las múltiples solicitudes presentadas por el apoderado del actor para lograr el emplazamiento de la codemandada luego de haber intentado la notificación personal y por aviso, e igualmente a la desidia de la referida sociedad, pues es claro que las citaciones para que se notificara fueron efectivamente recibidas en la dirección para notificaciones judiciales que registra en su certificado de Cámara de Comercio, la cual no ha cambiado, pues se

advierte que es la misma según idéntico documento aportado por la entidad cuando se presentó a notificarse de la demanda, una vez se dispuso su emplazamiento.

Por consiguiente, se concluye que fue el retardo del juzgado y la dilación injustificada de la codemandada, las que conllevaron a que su notificación, fuere superior al término del año, sin que pueda atribuírsele dicha demora a la parte actora y por tanto no pueden aplicarse las consecuencias del artículo 94 del C.G.P. y siendo ello así, se entiende que con la presentación de la demanda sí se interrumpió el término de prescripción, al haberse presentado con antelación al cumplimiento de los tres años de que tratan los artículos 151 del CPTSS y 488 del CST y 41 del Decreto Ley 3135 de 1968 y 102 de su reglamentario 1848 de 1969, estatutos propios de los trabajadores oficiales que establecen *“Las acciones que emanan de los derechos consagrados en este decreto prescribirán en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo del escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual”*.

Respeto a la **SOLIDARIDAD**, estima la Sala que fue acertada la decisión del a quo de condenar en forma solidaria a las codemandadas JIRO S.A. y MISIÓN EMPRESARIAL, pues conforme lo ha considerado la jurisprudencia, cuando las empresas temporales se prestan para disfrazar verdaderas relaciones laborales de la empresas usuarias, se convierten en simples intermediarias en los términos del artículo 35 del C.S.T. por lo que deben entrar a responder solidariamente por las consecuencias que acarrea el mal uso de este tipo de contratación, con independencia que se trate de empleados públicos o privados.

En sentencia SL 1228 de 2018 se indicó:

“Resulta claro entonces, que la prestación del servicio por parte de la señora Martha Jacqueline Ramírez Castellanos, como trabajadora en misión de la pasiva, no fue para ejecutar labores ocasionales, accidentales o transitorias, ni para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, ni mucho menos para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, como de manera específica lo permite la ley.

Debe sumarse a lo antes dicho, que el banco desbordó el plazo máximo legal para suscribir contrato de trabajo con la demandante a través de EST, dado que aquella contratación duró por más de un año, de tal suerte que, a partir del 1 de agosto de 2001, cuando se cumplió el tiempo límite de vinculación que la norma prevé para los trabajadores en misión, el demandado incurrió en otra irregularidad.

El tales circunstancias, al haber laborado la actora por espacio superior a un año al servicio del Banco del Estado en liquidación, sin solución de continuidad, en labores totalmente ajenas a aquellas en las que se permite la contratación de personas a través de empresa temporales, resulta claro que ese ente, quebrantó la legalidad y legitimidad de la normatividad antes aludida, convirtiéndose la empresa temporal en una mera intermediaria y la empresa usuaria pasó a ser una verdadera empleadora.

En punto al debate, esta Sala, en sentencia del 22 feb. 2006, rad. 25717, reiterada la SL6844-2017, rad. 44668, sostuvo:

[...]

De lo anterior se infiere entonces, que las entidades del Estado también deben respetar los límites de tiempo que establece el artículo 77 de la L. 50/90 y el D. R. 24/98, para efectos de contratación de trabajadores en misión a través de empresas temporales, así como también ceñirse a las específicos casos que la normativa prevé para estos eventos, de tal suerte que, si se desconocen dichas disposiciones, conlleva necesariamente a que sean considerados como verdaderos empleadores, lo que tiene pleno respaldo en el artículo 53 de la CN, en donde se establece el principio de primacía de la realidad sobre las formas, el cual es plenamente aplicable para el asunto bajo examen, ante la evidente contratación irregular de la trabajadora demandante.

[...]

En este orden de ideas, podemos colegir entonces que, la intención del Banco fue la de disfrazar a través de la tercerización con la empresa temporal, el verdadero vínculo contractual que ya tenía desde años atrás con la demandante, buscando ocultar el mismo, accionar de la entidad demandada en la que no se advierte buena fe; por lo tanto, como las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, por ende, los convenios que las transgredan por ser ilícitos deben considerarse ineficaces, sin que ello sea óbice para que la trabajadora solicite el pago de las acreencias laborales a que haya lugar, dado que, la actividad desarrollada fue lícita.

En consecuencia, el banco usuario como verdadero empleador, es responsable de las obligaciones laborales que pudieran causarse a favor de la trabajadora, de manera solidaria con la empresa de servicios temporales.

Posición reiterada en sentencia SL 962 de 2024 en un caso similar al de autos.

Así mismo es procedente la solidaridad del MUNICIPIO DE MEDELLÍN, toda vez que el ente territorial se benefició del trabajo desempeñado por el demandante, aunado al hecho de que tuvo injerencia directa en el vínculo existente entre el actor y la ESU, pues conforme a la prueba, era el Municipio quien en parte también le proporcionaba a la ESU lo relacionado con la dotación, uniformes para el personal de defensores y coordinadores del espacio público, así como el presupuesto para cancelar sus salarios, pues según quedó probado a los convenios interadministrativos, celebrados entre el Municipio de Medellín y la ESU, tenían por objeto el desarrollo de programas y estrategias para la defensa y control del espacio público, funciones y competencias que se encuentran radicadas en cabeza del ente territorial, conforme a los artículos 82, 311 y 313 de la Constitución Política.

Empero le asiste razón al apoderado de JIRO en cuanto a que la condena en forma solidaria no puede hacerse en forma general, pues no es dable que las codemandadas entre a responder por periodos donde no tuvieron ningún tipo de relación con el demandante, sino que las empresas temporales deben concurrir en forma solidaria al pago de las acreencias laboral de acuerdo al lapso en que se dio la contratación con cada una.

Lo anterior significa que JIRO S.A. debería responder por las prestaciones causadas entre el 11/09/2011 y el 31 de mayo de 2012, pero como se declaró la prescripción de todos los conceptos causados con anterioridad al 6 de octubre de 2012, las mismas están afectadas por dicho fenómeno y por tanto debe **REVOCARSE** la condena solidaria que le impuso y **ABSOLVERSE** de todas las pretensiones formuladas en su contra.

En cuanto a MISIÓN EMPRESARIAL, al haberse declarado la prescripción de los conceptos causados con anterioridad al 6 de octubre de 2012, debe responder en forma solidaria por todas las prestaciones reconocidas en la sentencia, ya que a partir de dicha fecha toda la contratación del actor fue a través de dicha empresa. En el mismo sentido, el MUNICIPIO DE MEDELLIN, debe hacerlo por todo el tiempo, dado que siempre se benefició de la labor ejecutada por el señor MONTAÑO MUÑOZ.

Respecto a la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO**, se tiene que si bien las codemandadas aducen que la relación laboral con el demandante se terminó por vencimiento del plazo pactado o la culminación de la labor para la que fue contrato, como dichos contratos carecen de validez alguna pues con los mismos se pretendía disfrazar una verdadera relación laboral debe concluirse que en realidad a las partes las unieron tres contratos de trabajo a término indefinido, según se analizó. Y en este sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en sentencia del en sentencia del 19 de marzo de 2010 radicado 33239 donde se indicó:

“No obstante, la Corte llega a la misma conclusión, por otras razones, porque en este específico asunto no es posible considerar que entre las partes existiera un contrato de trabajo legalmente celebrado a plazo determinado, pues lo cierto es que, como lo concluyó el juzgado, el actor “...prestó sus servicios personales y remunerados bajo la continuada dependencia y subordinación del Instituto de Seguros Sociales como Médico General desde el 28 de diciembre de 1994 hasta el 25 de junio de 2003, ello en ejecución de un sinnúmero de aparentes contratos administrativos que enmascararon verdaderos nexos subordinados”. Si ello fue así y dado que entre esos aparentes contratos no existieron lapsos importantes que permitieran concluir que hubo solución de continuidad entre ellos, es claro que debe inferirse la existencia de una sola relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, cuya vigencia comenzó a contarse el 28 de diciembre de 1994”

Posición reiterada en sentencia 1º de marzo de 2011 radicación 40932 con ponencia del magistrado Gustavo Gnecco Mendoza.

Cabe advertir que de conformidad con los artículos 40, 43 y 51 del Decreto 2127 de 1945, el contrato de trabajo celebrado entre el demandante y la ESU, debe entenderse pactado por 6 meses prorrogables sucesivamente por 6 meses más, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, que es el plazo presuntivo que establece la Ley, debiéndose

analizar entonces en cada uno de los contratos si hay lugar a la aludida indemnización, la que procede cuando la relación laboral termina antes del vencimiento del referido plazo, debiéndose cancelar los días que faltaban para tal data.

CONTRATO 1								
inicio	Prorroga	Prorroga	Prorroga	Prorroga	ultima prorroga	terminación	Días faltantes	INDEMNIZACIÓN
01/09/2010	01/03/2011	01/09/2011	01/03/2012	01/09/2012	01/03/2013	01/02/2013	28	\$ 836.946

CONTRATO 2						
inicio	Prorroga	Prorroga	Ultima Prorroga	terminación	Días faltantes	INDEMNIZACIÓN
12/03/2013	12/09/2013	12/03/2014	12/09/2014	30/06/2014	74	\$ 2.211.929

CONTRATO 3					
inicio	Prorroga	Ultima Prorroga	terminación	Días faltantes	INDEMNIZACIÓN
04/08/2014	04/02/2015	04/08/2015	28/02/2015	157	\$ 4.692.876

Por lo que se **REVOCARÁ** la sentencia de primera instancia y en su lugar se **CONDENARÁ** a la **ESU** y en forma solidaria a **MISIÓN EMPRESARIAL y MUNICIPIO DE MEDELLÍN** a pagar la indemnización por despido injusto, adeudándole un total de **\$7.741.752** por los tres contratos, suma que deberá indexarse a la fecha de pago efectivo para compensar la pérdida del valor adquisitivo de la moneda.

En cuanto a la procedencia de las **SANCIONES MORATORIAS** establecidas en el párrafo 2º artículo 1º del Decreto 797 de 1949 por el no pago de salarios y prestaciones a la finalización del vínculo laboral y la de numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de cesantías, habrá de indicarse que ya ha señalado la Corte Suprema de Justicia, al igual que lo ha preceptuado frente a la indemnización que en similares términos consagra el art. 65 del CST, que dichas sanciones no son de aplicación automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto, las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, toda vez que en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe, debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe, y es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas.

Jurisprudencialmente se ha establecido lo que podría denominarse causales eximentes de dicha indemnización, donde se recopilan casos en los que se infiere que el empleador actuó de buena fe. Entre ellas tenemos:

1. Si existen razones entendibles por parte del empleador que justifiquen su omisión.
2. Si existe controversia sobre la naturaleza del contrato bajo la conciencia de que la relación lo fue de carácter diferente al laboral.
3. Creencia o duda razonable de no deber, la cual debe ser fundada, donde el empleador intente demostrar que obró conscientemente de una manera legítima y con ánimo exento de fraude.
4. La exposición de argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales.

En el caso concreto, aun cuando la contratación de personal a través de Empresas de Servicios Temporales es una posibilidad válida establecida en la legislación actual, esto lo es, cuando se cumple con los requisitos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, es decir, para sortear necesidades temporales, transitorias o pasajeras de la empresa, evidenciando mala fe en aquellos asuntos donde se discutía la vinculación de personas a través de empresas de servicios temporales para desarrollar labores propias y continuas del objeto social de quien en tales casos fungieron como empleadores.

En el caso de la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA, la Corte Suprema de Justicia en múltiples sentencias, como las SL641-2019; SL811- 2019; SL4127-2019; SL4322-2019; SL5127-2019; SL1690-2020; SL4910-2020; SL5127-2020; SL3564-2021 (esta, de la Sala permanente de Casación Laboral); SL4401-2021; SL4524-2021; SL5046-2021 ha considerado que no puede evidenciarse la buena fe cuando la entidad ha utilizado otros tipos de contratación para evadir obligaciones laborales, especialmente en el caso de contratos de prestación de servicios, condenando a la entidad al pago de la sanción moratoria.

Y en el caso de autos, aunque también se utilizó otro tipo de contratación a través de Empresas de Servicios Temporales, se evidenció que la misma, al igual que en cuando se hizo a través de contratos de prestación de servicios, solo pretendía ocultar la verdadera relación laboral con la ESU, lo que da cuenta de la mala fe de la entidad y hace entonces procedente **CONDENAR** a las aludidas sanciones moratorias, **REVOCANDO** en este punto la decisión de primera instancia.

Ahora, como en el presente asunto se trató de contratos sucesivos, respecto a los que procedería la sanción moratoria por cada uno, la jurisprudencia ha establecido que en estos supuestos no es dable acumular dichas sanciones y por tanto se debe liquidar evitando la duplicidad. Así se analizó en sentencia SL 5244 de 2021 donde se dijo:

Importa recordar que, tratándose de varios contratos independientes y sucesivos con el mismo empleador, la indemnización moratoria, no es acumulable. Sobre el particular, esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL9586-2016, adoctrinó:

No obstante, para la Sala, tratándose de varios contratos independientes y sucesivos con el mismo empleador, la indemnización moratoria por el no pago de la liquidación final de salarios y prestaciones, no es acumulable. Así lo tiene enseñado, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 28 de octubre de 2008, No. 33656, a saber:

La indemnización moratoria, se pretende a partir de la terminación de cada una de las relaciones laborales que existieron entre las partes. Sin embargo, conforme lo ha determinado la jurisprudencia, frente a casos similares, la correcta interpretación del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, es la de que la sanción no es acumulativa, y por ello debe aplicarse evitando la duplicidad. En ese orden, como el primer vínculo culminó el 30 de diciembre de 2001 y el segundo finalizó el 30 de junio 2002, la moratoria del primer contrato iría desde el 31 de diciembre de 2001 hasta el 30 de junio de 2002; y la del segundo, desde el 1º de julio de 2002 hasta el 10 de enero de 2003, cuando culminó la segunda relación. En este orden, la condena por tal concepto resulta inferior a la impuesta por el fallador de alzada (Subrayas fuera de texto).

Se observa que la relación de trabajo, se surtió entre el 26 de abril de 2010 y el 31 de mayo de 2013 y la segunda del 2 al 31 de diciembre de 2013. La indemnización moratoria del contrato inicial, se contabiliza desde el vencimiento de los 90 días de plazo que tenía el empleador para sufragar las acreencias laborales y hasta la culminación de la segunda relación, es decir, desde el 30 de agosto al 31 de diciembre de 2013 (CSJ SL1081-2021). Por el segundo, desde el 1 de abril de 2014 hasta que se produzca el pago de las condenas impuestas por prestaciones sociales.

Posición reiterada en sentencia SL 3220 de 2022, entre otras.

Por tanto se **CONDENARÁ** a la **ESU** y en forma solidaria a **MISIÓN EMPRESARIAL y MUNICIPIO DE MEDELLÍN** a reconocer y pagar al señor **RICARDO ADOLFO MONTAÑO**, la sanción moratoria establecida en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la ley 6ª de 1945, la cual comienza a correr 90 días después de la finalización del vínculo laboral, la que en el presente caso, según cada contrato se liquida, así:

Contrato 1				
Finalización	90 días	terminación contrato 2	días	indemnización
01/02/2013	01/05/2013	30/06/2014	425	\$ 12.703.647

Contrato 2				
Finalización	90 días	terminación contrato 3	días	indemnización
30/06/2014	30/09/2014	28/02/2015	151	\$ 4.513.531

Contrato 3		
Finalización	90 días	indemnización
28/02/2015	28/05/2015	Hasta la fecha de pago efectivo

Por tanto se adeuda al señor MONTAÑO MUÑOZ la suma de **\$17.217.178** por conceptos de sanción moratoria de los contratos finalizados el 1 de febrero de 2013 y el 30 de 30 de junio de 2014 y a partir del 28 de mayo de 2015 se deberá reconocer un día de salario, es decir, **\$29.890** hasta la fecha de pago efectivo de las sumas adeudadas.

Conforme lo anterior se **REVOCA y ABSUELVE** de la indexación sobre la prima de navidad y prima de servicios, dado que la misma no es compatible con las sanciones moratorias impuestas.

Frente a la sanción prevista el numeral 3° del art. 99 Ley 50 de 1990, por regla general, no tiene aplicación en los contratos de trabajo del sector oficial, ya que dicha norma es modificatoria del Código Sustantivo de Trabajo, empero tal restricción, no aplica para los trabajadores oficiales del nivel territorial, por así preverlo los arts. 1° del Decreto 1582 de 1998, 13° de la Ley 344 de 1996 y 5° de la Ley 432 de 1998. Así, el art. 13° de la Ley 344 de 1996, en esa medida es perfectamente viable su aplicación para este caso, al tratarse de un trabajador oficial del orden territorial. Al respecto se pronunció la Corte Constitucional en sentencia SU-098 de 2018 cuando indicó:

“De conformidad con lo anterior, puede decirse que, en principio, las normas sobre cesantías que establece la Ley 50 de 1990 sólo eran aplicables a los trabajadores que se vinculaban mediante contrato de trabajo y que se regían por las normas del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, con la expedición de la Ley 344 de 1996, (artículo 13, reglamentado por el Decreto 1582 de 1998), el régimen anualizado de cesantías se extendió a todas las personas que se vincularan con los órganos y entidades del Estado a partir del 31 de diciembre de 1996.

En particular, consagró que el régimen de liquidación y pago del auxilio de cesantías de los servidores públicos del orden territorial sería el previsto, entre otros, en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que consagra la sanción por el no pago de las cesantías en los términos allí previstos.”

En el mismo sentido la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL582-2021 expuso:

“A.-La sanción del numeral 3, del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Estimó el Tribunal que la sanción por no consignación de las cesantías prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, cobija a los trabajadores del sector privado y no a los trabajadores oficiales; por el contrario, considera la censura que la sanción para los trabajadores oficiales del nivel territorial la establece el artículo 1° del Decreto 1582 de 1998.

En tal sentido, resulta pertinente observar que el artículo 13° de la Ley 344 de 1996 estableció el régimen de liquidación anual de cesantías para las personas que se vinculen con el Estado; por su parte el artículo 1° del Decreto 1582 de 1998 estableció que el régimen de liquidación y pago de las cesantías de los servidores públicos del nivel territorial, sería el establecido por los artículos 99, 102, 104 y demás normas concordantes de la Ley 50 de 1990.

Por tanto, los servidores públicos del nivel territorial, vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996, que se afilien a los fondos privados de cesantías en virtud del Decreto 1582 de 1998, quedan sometidos al régimen de liquidación y pago de cesantías consagrado en la Ley 50 de 1990, del cual hace parte integral la sanción moratoria establecida por la no consignación de las cesantías.”
(Subrayas de la Sala)

Por tanto, se **CONDENARÁ** a la **ESU** y en forma solidaria a **MISIÓN EMPRESARIAL y MUNICIPIO DE MEDELLÍN** a reconocer y pagar al señor **RICARDO ADOLFO MONTAÑO** a reconocer y pagar la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que dispone que *“el valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo”*, la que se contabiliza hasta cuando se efectúe la

consignación de cesantías de los períodos adeudados al fondo al que se encuentre afiliado o seleccione el trabajador o, en su defecto, hasta la fecha de la finalización del vínculo laboral, que es cuando termina la obligación de consignación en un fondo, toda vez que culminado el vínculo el empleador debe entregar los saldos pendientes de cesantías directamente al trabajador, como lo establece el numeral 4° de la norma en cita. Así lo analizó recientemente la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL417 de 2021 radicado 71672 cuando indicó:

“(…) Así, la Corte debe dilucidar si el Tribunal incurrió en la interpretación errónea del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 al afirmar que la indemnización moratoria por no consignación de las cesantías se causa durante la vigencia del vínculo laboral y no más allá de la terminación del contrato de trabajo, pues a partir de este momento comienza a correr la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien, en relación con este asunto, la Corte advierte de entrada que el juez plural no incurrió en el error hermenéutico que le endilga la censura, toda vez que tal razonamiento está acorde con lo previsto en la legislación y lo adocinado por esta Sala a través de su jurisprudencia.

En efecto, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 contempla la sanción moratoria por no consignación de cesantías, consistente en un (1) día de salario por cada día de retardo cuando el empleador incumple el plazo legal para la consignación de este concepto en el fondo de cesantías seleccionado por el trabajador, esto es, desde el 15 de febrero del año siguiente al que se causa el auxilio. Asimismo, dicha disposición señala en el numeral 4.º que si a la terminación del contrato existieren saldos de cesantías a favor del trabajador que no hayan sido entregados al fondo respectivo, el empleador los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

De modo que estas reglas deben ser interpretadas y armonizadas con el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con el cual si un empleador adeuda al trabajador salarios y prestaciones, como lo es el auxilio a la cesantía, deberá pagar al asalariado una indemnización igual a un salario diario por cada día de retardo hasta por veinticuatro (24) meses y, a partir del mes veinticinco (25) cancelará los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria hasta que se efectúe el pago.

En este punto es oportuno señalar que dichas indemnizaciones no son concurrentes, puesto que no fue la intención del legislador imponer una doble sanción ante el incumplimiento de una misma acreencia laboral, de modo que lo pertinente es entender que la indemnización por no pago oportuno de cesantías corre hasta la finalización del contrato de trabajo y, de persistir esa deuda, a partir de ese momento comienza a generarse la moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En otros términos, la indemnización por no consignación de cesantías tiene su fundamento en el incumplimiento del empleador de no pagar tal derecho laboral en el término legal y solo puede generarse durante la vigencia del contrato de trabajo y cesa en el momento en que este termina. Desde este momento, la legislación permite que se genere la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo cuando el empleador mantiene deudas por salarios y prestaciones con el trabajador, como lo es el auxilio a la cesantía, y siempre que aquel no haya tenido un actuar revestido de buena fe (…)

Posición reiterada en sentencias con radicado 79872 de 2020, SL859-2021, SL2443-2021, SL3112-2023, SL272-2024 y SL342-2024.

Así las cosas, se procede a la cuantificación de la sanción moratoria conforme lo indicado por nuestro órgano de cierre en sentencia como la SL4691-2021, SL1716-24 y SL305-2024, así:

CESANTIAS 2012

Como el contrató finalizó el 1º de febrero de 2013, aún no se había vencido el plazo para consignar las cesantías que era hasta el 15 de febrero, por lo que por este periodo no hay lugar a la sanción.

CESANTIAS 2013

DESDE	HASTA	DIAS DE MORA	SALARIO	SALARIO DIARIO	SANCION MORATORIA
15/02/2014	30/06/2014 (Finalización Contrato)	135	\$896.728	\$29.891	\$ 4.035.276

CESANTIAS 2014

DESDE	HASTA	DIAS DE MORA	SALARIO	SALARIO DIARIO	SANCION MORATORIA
15/02/2015	28/02/2015 (Finalización Contrato)	13	\$896.728	\$29.891	\$ 388.582

Por consiguiente, se tiene que se deberá reconocer al señor RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ a título de sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, un total de **\$4.423.858**.

De otro lado en cuanto a la solicitud de la ESU y MISIÓN EMPRESARIAL de que se declare probada la excepción de **COMPENSACIÓN**, se tiene que efectivamente dentro del proceso se demostró que al actor le fue reconocida por parte de las empresas temporales la prima de servicios y conforme al Decreto 1919 de 2002 por el cual se fija el régimen prestacional para los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector territorial y el Decreto 1045 de 1978, artículo 1º y 58, que fija las normas sobre prestaciones sociales de empleados públicos y trabajadores oficiales del nivel nacional, dicha prestación no procede para los trabajadores oficiales de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, por lo que al haberse declarado que el señor MONTAÑO MUÑOZ tenía tal calidad y que su verdadero empleador era la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA, es claro que no tenía derecho a la referida prestación, constituyéndose en un pago de lo no debido, por tanto como las demandadas propusieron la excepción de compensación, es procedente ordenar al actor la devolución de las sumas pagadas por prima de servicios, razón por la que se **REVOCARÁ** la decisión de primera instancia en este punto y en su lugar se **DECLARA PROBADA LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN**, por lo que **AUTORIZARÁ** a las demandadas descontar de los valores adeudados la suma de **\$850.349** pagada al actor por prima de servicios.

En el grado jurisdiccional de consulta se revisarán las condenas impuestas en primera instancia por prima de vacaciones y prima de navidad.

En cuanto a la **PRIMA DE VACACIONES**, se tiene que la misma es procedente en tanto se reconoce a los trabajadores oficiales del nivel territorial y corresponde a 15 días de salario por cada año de servicio, de conformidad con el Decreto Reglamentario 1848 de 1969, y el Decreto 1045 de 1978. Prestación que deberá liquidarse con los mismos criterios de las vacaciones y teniendo en

cuenta el término de prescripción de 4 años desde la causación del derecho, conforme al artículo 31 ibídem y si bien el a quo no aplicó dicho término, como este punto no fue objeto de reparo por parte del actor, no habrá de modificarse, así como tampoco el valor adeudado, pues según cálculos efectuados se adeudaría la suma de \$1.064.117, el cual resulta incluso ligeramente superior al reconocido, no pudiendo hacer más gravosa la situación de la entidad a favor de quien se revisa en consulta, según se ve:

PERIODO		SALARIO	SALARIO DÍA	DÍAS	VACACIONES
01/09/2010	31/08/2011	\$ 777.500	\$ 25.917		prescrito
01/09/2011	31/08/2012	\$ 777.500	\$ 25.917	15	prescrito
01/09/2012	01/02/2013	\$ 896.728	\$ 29.891	7,5	\$ 224.182,00
12/03/2013	11/03/2014	\$ 896.728	\$ 29.891	15	\$ 448.364,00
12/03/2014	30/06/2014	\$ 896.728	\$ 29.891	4,5	\$ 134.509,20
04/08/2014	28/02/2015	\$ 896.728	\$ 29.891	8,6	\$ 257.062,03
TOTAL					\$ 1.064.117,23
VALOR RECONOCIDO					\$ 959.122,00
DIFERENCIA					\$ 104.995,23

La **PRIMA DE NAVIDAD** también es procedente conforme al artículo 11 del Decreto 1335 de 1968, modificado por el Decreto 3148 de 1968, que regula el derecho al reconocimiento de este concepto para todos los servidores públicos, en concordancia con el Decreto 1045 de 1978, artículos 32 y 33 y Decreto 1848 de 1969 artículo 51. Por lo que, siendo el demandante trabajador oficial, le corresponde por este concepto un mes de salario, según el cargo desempeñado a 30 de noviembre de cada año y en forma proporcional por una doceava por cada mes completo de servicios. Según el artículo 32 del Decreto 1045 de 1968 “*La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre*”, por lo que a partir de allí se hace exigible. Para su liquidación, se tendrán en cuenta la asignación básica y la prima de vacaciones conforme al artículo 33 del Decreto 1045 de 1978. Verificada la liquidación efectuada por el a quo, se encuentra que la misma resultó inferior a la que correspondería, pero como este punto no fue apelado por el actor, no se hará ninguna modificación para no hacer más gravosa la situación de la entidad a favor de quien se revisa en consulta.

AÑO	ASIGNACION BASICA	DOCEAVA PRIMA DE VACACIONES	SALARIO PARA LIQUIDAR	SALARIO DIARIO PARA LIQUIDAR	DIAS	TOTAL
2012	\$ 777.500	\$ 32.395,83	\$ 809.895,83	\$ 26.996,53	30	\$ 809.895,83
2013	\$ 896.728	\$ 18.681,83	\$ 915.409,83	\$ 30.513,66	17,3	\$ 527.886,34
2014	\$ 896.728	\$ 48.572,77	\$ 945.300,77	\$ 31.510,03	27,16	\$ 855.812,29
2015	\$ 896.728	\$ 21.421,84	\$ 918.149,84	\$ 30.604,99	4,8	\$ 146.903,97
TOTAL						\$ 2.340.498,44
VALOR RECONOCIDO						\$ 1.946.839,00
DIFERENCIA						\$ 393.659,44

En consecuencia la sentencia de primera instancia será **CONFIRMADA PARCIALMENTE**, con las **MODIFICACIONES** a que se hizo referencia.

Sin costas en esta instancia.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE**:

PRIMERO: CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia proferida el 27 de junio de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido el señor **RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ** identificado con cedula de ciudadanía No. 1.017.132.643, contra **EMPRESA DE SEGURIDAD URBANA ESU, MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y JIRO S.A. y el MUNICIPIO DE MEDELLÍN**, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: MODIFICA el numeral primero de la sentencia respecto a los extremos de la relación laboral **DECLARANDO** que la misma se dio así:

- Contrato 1: desde el 1º de septiembre de 2010 hasta el 1º de febrero de 2013.
- Contrato 2: desde el 12 de marzo de 2013 hasta el 30 de junio de 2014
- Contrato 3 desde el 4 de agosto de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015

TERCERO: REVOCA la condena solidaria que le impuso a **JIRO S.A.** y en lugar se le **ABSUELVE** de todas las pretensiones formuladas en su contra, por encontrarse afectadas de prescripción

CUARTO: REVOCA ABSOLUCIÓN y CONDENA a la ESU y en forma solidaria a MISIÓN EMPRESARIAL y al MUNICIPIO DE MEDELLÍN a reconocer y pagar al demandante la suma de **\$7.741.752** por concepto de indemnización por despido injusto de los tres contratos, suma que deberá ser indexada a la fecha de pago, según se explicó en la parte motiva.

QUINTO: REVOCA ABSOLUCIÓN y CONDENA a la ESU y en forma solidaria a MISIÓN EMPRESARIAL y al MUNICIPIO DE MEDELLÍN a reconocer y pagar al señor **RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ**:

- La sanción moratoria establecida en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, adeudándole la suma de **\$17.217.178** por los contratos

finalizados el 1 de febrero de 2013 y el 30 de 30 de junio de 2014 y a partir del 28 de mayo de 2015 se deberá reconocer un día de salario, es decir, **\$29.890** hasta la fecha de pago efectivo de las sumas adeudadas.

- La sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, adeudándole la suma de **\$4.423.858**.

SEXTO: Se **DECLARA PROBADA LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN**, por lo que **AUTORIZARÁ** a las demandadas descontar de los valores adeudados la suma de **\$850.349** pagada al actor por prima de servicios.

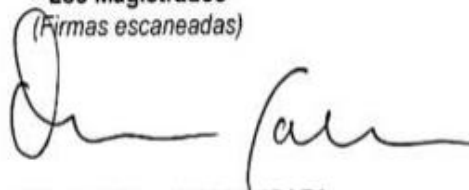
SÉPTIMO: **REVOCA y ABSUELVE de la indexación** obre la prima de navidad y prima de servicios,

OCTAVO: Se **CONFIRMA** la decisión de primera instancia en todo lo demás.

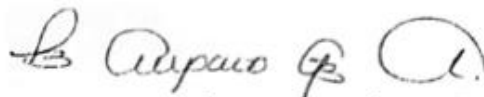
NOVENO: Sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso: Ordinario laboral- apelación sentencia.
Demandante: **RICARDO ADOLFO MONTAÑO MUÑOZ**
Demandados: **EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA E.S.U.
MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.
JIRO S.A.
MUNICIPIO DE MEDELLÍN**
Radicado No.: 05001-31-05-002-2016-00644-01
Decisión: **MODIFICA SENTENCIA**
Fecha de la sentencia: **20/08/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy **21/08/2024** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario