

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO - Para que se configure la existencia, se requiere de la concurrencia de los elementos esenciales y definitorios del mismo, los cuales, según el artículo 23 del C.S.T. corresponden a la prestación personal del servicio, la continuada dependencia o subordinación del trabajador frente al empleador y, el salario como retribución directa del servicio prestado. / **FUERO CIRCUNSTANCIAL** - Impide que el empleador utilice el despido para socavar la capacidad de negociación de los trabajadores interesados en proponer y negociar sus reivindicaciones económicas dentro del escenario de un conflicto colectivo, independientemente de su vinculación o no a una organización sindical, de manera que se mantenga el equilibrio de fuerzas entre ambas partes. /

HECHOS: El señor (GSG) pretende que se declare la existencia de una relación de trabajo, que le es aplicable la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre PROSEGUR S.A. y SINTRAVALORES; que está amparado por fuero circunstancial, y, por ende, la terminación del contrato de trabajo es inexistente; como consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo o uno de igual o mejor categoría, junto con el pago de los salarios y prestaciones legales dejadas de percibir. El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, declaró próspera la excepción de inexistencia de la relación de trabajo propuesta por Prosegur S.A.; declaró que entre Giovanni Saldarriaga Gutiérrez y Seguridad Cosmos LTDA, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 10 de enero al 11 de noviembre de 2018, desarrollando actividades como Escolta – Conductor; absolvió a Seguridad Cosmos Ltda y Prosegur de Colombia S.A. de todas las pretensiones incoadas por el actor. Deberá la Sala determinar si en este caso concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo, de ser así se debe determinar sí, para la fecha en que el demandante fue desvinculado, gozaba o no de fuero circunstancial.

TESIS: (...) A propósito de desatar la precitada controversia, es preciso señalar que para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, se requiere de la concurrencia de los elementos esenciales y definitorios del mismo, los cuales, según el artículo 23 del C.S.T. corresponden a i) la prestación personal del servicio, ii) la continuada dependencia o subordinación del trabajador frente al empleador y, iii) el salario como retribución directa del servicio prestado. (...) En ese orden de ideas, el pretensor de la existencia de un contrato de trabajo, sólo le basta probar la prestación o la actividad personal para que se presuma la existencia del contrato de trabajo (SL18401-2017, SL18936-2017), en los precisos términos descritos en el artículo 24 del estatuto sustantivo laboral; de suerte que, de manera correlativa le corresponde a la demandada la carga de desvirtuar el trabajo subordinado, con la prueba del hecho contrario. (...) En el caso concreto; en torno del quid que plantea la presente Litis, el demandante, asienta que tuvo una relación laboral con la demandada PROSEGUR S.A. desde el 10 de enero de 2018 hasta el 11 de noviembre de 2018, prestación personal del servicio frente a la cual debe decirse que se encuentra plenamente acreditada con la contestación de la demanda por parte de PROSEGUR S.A. (...), excepto que niega que tal prestación personal del servicio se haya dado en virtud de un contrato de trabajo, pero sí, de un contrato de colaboración con COSMOS LTDA. (...) En este punto viene a propósito traer a colación algunos precedentes judiciales de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que aunque de vieja data, aún conservan carácter vinculante, a la vez, de plena aplicación al sub lite, los mismos citados por la Corte Constitucional en la sentencia de Tutela T-694 de 2010, en la que el máximo tribunal constitucional hace un análisis minucioso respecto de la presunción de que trata el artículo 24 del C.S.T, y pregona que para ser desvirtuada en el proceso laboral el extremo litigioso por pasiva debe soportarse en medios de prueba que den cuenta que la relación jurídica entre las partes no es de naturaleza laboral, los que además deben ser de suficiente peso y solidez para que el fallador descarte la naturaleza laboral del vínculo, vale decir, la subordinación jurídica del

laborante.(...) Debe acotar la Sala que el esfuerzo de la demandada para argumentar que se trató de una relación laboral con COSMOS LTDA a través de un contrato de colaboración carente de subordinación a PROSEGUR S.A. resulta estéril, cuando el material probatorio acopiado muestra a las claras que la actividad personal no se ejecutó en favor COSMOS S.A. sino directamente a favor de PROSEGUR S.A. en desarrollo de su objeto social, esto es, en desarrollo de una actividad misional, dependiente o subordinada, con instrucciones precisas, directivas y condiciones definidas por PROSEGUR S.A., lo que da lugar a prohijar que la vinculación del actor con COSMOS S.A. lo fue de manera aparente o formal. (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado que el fuero circunstancial impide que el empleador utilice el despido para socavar la capacidad de negociación de los trabajadores interesados en proponer y negociar sus reivindicaciones económicas dentro del escenario de un conflicto colectivo, independientemente de su vinculación o no a una organización sindical, de manera que se mantenga el equilibrio de fuerzas entre ambas partes. Sobre el punto viene a propósito memorar el predicamento propalado por el máximo tribunal de esta jurisdicción, así: “Y por ello se ha dicho que un despido producido en esas circunstancias resulta inane, lo cual conlleva el restablecimiento del contrato de trabajo. Es decir que se trata de una protección eficaz” (Sentencia del 28 de febrero de 2007, radicado 29.081, reiterada en providencia del 30 de septiembre de 2015, rad. 45.016).(...) Para que se configure el fuero circunstancial es que el despido del trabajador ocurra durante el trámite de las etapas del proceso de negociación colectiva, al tenor del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en armonía con el inciso 3º. del art. 36 del decreto 1469 de 1978 y de conformidad con los lineamientos trazados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, en cumplimiento del art. 167 del C.G.P., aplicable al proceso laboral por integración normativa que permite el art. 145 del C.P.L. y S.S., correspondiéndole en este caso al trabajador pretensor probar que para el tiempo en que fue despedido estaba en curso un proceso de negociación de un conflicto colectivo del cual forma parte como negociador o integrante del sindicato, debiendo acreditar los dos extremos del proceso de negociación colectiva, esto es, la fecha de presentación del pliego de peticiones y la de la terminación de dicho proceso. A su turno, le concierne a la parte demandada a la que se le traslada la carga probatoria -la que por esencia es dinámica-, demostrar que tal pliego no tuvo la virtualidad de generar un conflicto colectivo (Sentencia del 23 de mayo de 2005, rad. 25.110). (...) En el caso concreto, pregona el apoderado judicial recurrente que por el solo hecho de que presentaron el pliego de peticiones el 18 de julio de 2016 y que el mismo finalizó el 04 de abril de 2018 con la ejecutoria de la resolución que no convocó el Tribunal de Arbitramento, se genera en favor del actor el derecho de estar amparado por el fuero circunstancial, puesto que su contrato de trabajo feneció el 11 de noviembre de 2018, es decir, dentro del transcurso de las referidas fechas, asunto que no resulta acertado, dado que no se tiene certeza de cuando inició la etapa de arreglo directo, cuando finalizó, cuando se decidió por el sindicato recurrir a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, ni tampoco si ello se hizo en los términos establecidos en el CST. (...) Cumple precisar que la terminación del contrato de trabajo del actor acaeció el 11 de noviembre de 2018, fecha para la cual, el conflicto colectivo no seguía su curso normal, ni dentro de los términos y plazos legales establecidos en la legislación laboral. (...) En consecuencia, al no estar demostrado que para el 11 de noviembre de 2018 hubiere estado vigente el conflicto colectivo, no se abre paso la prosperidad de las pretensiones enarboladas en este tópico, esto es, la declaratoria de estar amparado por el fuero circunstancial, el reintegro, la declaratoria de ineficacia del despido, y la indemnización traducida en los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la desvinculación.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 20/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

| | |
|---------------------|---|
| Proceso: | ORDINARIO LABORAL |
| Radicado: | 05001-31-05-015-2019-00356-02 (O2-23-101) |
| Demandante: | GIOVANNY SALDARRIAGA GUTIÉRREZ |
| Demandado: | PROSEGUR S.A. y OTRA |
| Procedencia: | JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN |
| Providencia: | SENTENCIA No. 057 |
| Asunto: | CONTRATO REALIDAD- FUERO CIRCUNSTANCIAL |

En Medellín, a los veinte (20) días del mes de mayo de dos mil veinticuatro (2024), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **GIOVANNY SALDARRIAGA GUTIERREZ** en contra de **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES -PROSEGUR S.A. y SEGURIDAD COSMOS S.A.**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-015-2019-00356-02 (O2-23-101).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda. El señor GIOVANNY SALDARRIAGA GUTIERREZ, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en contra de la PROSEGUR S.A. y SEGURIDAD COSMOS S.A., en procura de que se declare la existencia de una relación de trabajo con dicho ente societario, a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de enero de 2018; que se declare que le es aplicable la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre PROSEGUR S.A. y SINTRAVALORES; que se declare que está amparado por fuero circunstancial, y por ende, la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 11 de noviembre de 2018 es inexistente; y en consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo o uno de igual o mejor categoría, junto con el pago de los salarios y prestaciones legales

y convencionales dejadas de percibir, desde el momento de su desvinculación hasta que se produzca el reintegro efectivo; lo ultra y extra petita, así como las costas procesales.

Como sustento fáctico de las pretensiones indicó que prestó sus servicios como trabajador de la actual sociedad PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., mediante un tercero llamado SEGURIDAD COSMOS LTDA como aparente empleador, desde el 10 de enero de 2018 hasta el 11 de noviembre de 2018; que se desempeñó en el cargo de escolta conductor en la sucursal Medellín, cumpliendo las funciones de custodia y vigilancia de los valores que eran transportados en vehículos blindados, el cual también debía conducir; que PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. fue quien le suministró los uniformes con las insignias de aquella entidad, el carnet, y las armas para la protección personal; que PROSEGUR S.A. fue quien los capacitó, supervisó, le impuso horarios, dirigió y dio órdenes para el cumplimiento de sus labores; que su salario promedio mensual fue de \$2.118.831; que SEGURIDAD COSMOS LTDA no es una entidad autorizada para el suministro de personal en misión para otras compañías; que en la compañía PROSEGUR S.A. existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. "SINTRAVALORES"; que SINTRAVALORES le comunicó a PROSEGUR S.A. la afiliación del actor a dicho sindicato el 30 de octubre de 2018; que en la empresa accionada está vigente una convención colectiva de trabajo que es aplicable sin distinción a todos los trabajadores de la Compañía; que la Convención Colectiva establece que PROSEGUR S.A. no podía contratar personal con otras compañías para desempeñar labores propias del objeto social; que mediante resolución No 0556 del 17 de octubre de 2013, ratificada por la resolución 354 del 30 de septiembre de 2014, el Ministerio del Trabajo sancionó a PROSEGUR S.A. por violar el artículo 5° de la Convención Colectiva al contratar personal en misión por intermedio de otras entidades, como SEGURIDAD COSMOS LTDA; que en la compañía demandada existe el Sindicato nacional denominado SINTRAPROSEGUR, al cual se encuentra afiliado desde el 30 de octubre de 2018, e igualmente se comunicó al empleador de tal circunstancia el 30 de octubre de 2018; que SINTRAPROSEGUR presentó pliego de peticiones ante PROSEGUR S.A. el 18 de julio de 2016, y el conflicto aún persiste en la actualidad; que se encuentra amparado por el fuero circunstancial al tenor de lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; que fue despedido el 11 de noviembre de 2018 sin que existiera justa causa. (Fols. 232 a 293 archivo No 01)

1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda. La demanda fue admitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 27 de septiembre de 2021 (fl. 1 archivo No 02), ordenando su notificación y traslado a las accionadas.

1.2.1 PROSEGUR S.A.: Una vez notificada (Fols. 1 archivo No 03), contestó la demanda el 07 de septiembre de 2021 (Fls. 1 a 5 archivo No 10, y 12 a 41 archivo No 41), oponiéndose a las pretensiones

incoadas, tras considerar que entre las partes no ha existido ninguna relación de trabajo al no configurarse los elementos esenciales del mismo; que el empleador es la empresa Seguridad Cosmos LTDA, y por ende, no le es aplicable la Convención Colectiva suscrita entre PROSEGUR S.A. y SINTRAVALORES, menos aún, se le puede imputar el reconocimiento de fuero circunstancial, por cuanto, la terminación del conflicto colectivo se dio con anterioridad al supuesto inicio de la relación laboral con el actor. Como excepciones de mérito propuso las que rotuló inaplicabilidad de la convención colectiva suscrita entre Prosegur de Colombia S.A. y el sindicato Sintravalores; inexistencia de sindicato mayoritario en Prosegur de Colombia S.A.; buena fe de la sociedad demandada; prescripción, y compensación.

1.2.2 SEGURIDAD COSMOS LTDA.: Una vez notificada (Fols. 1 archivo No 03), presentó contestación a través de vocera judicial (Fol. 2 a 13 archivo No 16, y 3 a 14 archivo No 19), oportunidad en la cual se opuso a las pretensiones, aduciendo que la relación laboral del actor no fue con Prosegur S.A. sino con Seguridad Cosmos Ltda, mediante un contrato a término fijo entre el 10 de enero y el 11 de noviembre de 2018, el cual finalizó por expiración del plazo fijo pactado; que no es viable aplicar la convención colectiva de Prosegur S.A., dado que tal prerrogativa no se hace extensiva a los trabajadores de Seguridad Cosmos LTDA; que es inexistente el fuero circunstancial, dado que no se presentó ningún pliego de peticiones ante Seguridad Cosmos LTDA. Como excepciones de mérito propuso las que denominó cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; falta de título y causa; prescripción; compensación; y buena fe.

1.3 Decisión de primer grado. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 24 de abril de 2023 (Fols. 1 a 3 archivo No 27), con la que la cognoscente de instancia declaró próspera la excepción de inexistencia de la relación trabajo propuesta por Prosegur S.A.; declaró que entre Giovanny Saldarriaga Gutiérrez y Seguridad Cosmos LTDA, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 10 de enero al 11 de noviembre de 2018, desarrollando actividades como Escolta – Conductor; absolvió a Seguridad Cosmos Ltda y Prosegur de Colombia S.A. de todas las pretensiones incoadas por el actor, gravándolo en costas procesales.

Para los fines que interesan al recurso de apelación, en primer término, resaltó los elementos esenciales del contrato de trabajo previstos en el artículo 22 y 23 del CST, esto es, la prestación personal de un servicio, la continuada subordinación o dependencia y una remuneración como retribución de aquel.

Conforme a ello, razonó respecto de la relación laboral pretensa que la parte demandante no logró demostrar la existencia de una relación de trabajo con Prosegur S.A., dado que, si bien se encuentra demostrado la prestación del servicio a favor de Prosegur S.A., no se logra

establecer que el salario o remuneración haya sido pagada por Prosegur S.A., pero sí Cosmos Ltda; que tampoco se acredita el poder subordinante, pues nada de ello se desprende en concreto, menos puede inferirse tal elemento sólo con el carnet y una planilla de entrega; que no existe prueba testimonial para determinar el poder subordinante que haya ejercido Prosegur frente al demandante; que no se puede determinar las órdenes y horarios, mucho menos sanciones sobre incumplimientos; que el demandante no desarrolló una labor que fuera del objeto social de Prosegur S.A.; que conforme a los certificados de existencia y representación legal, difieren los objetos sociales de cada una de las entes societarios, dado que Cosmos se dedica a la vigilancia y seguridad fija o móvil, mientras que Prosegur se dedica al transporte de valores; y que al no haberse demostrado la existencia de la relación laboral con Prosegur S.A., en consecuencia, al actor no le es aplicable la convención colectiva, ni mucho menos, hay lugar al reintegro por estar beneficiado de un fuero circunstancial.

Así las cosas, dio prosperidad a la excepción de inexistencia de la relación laboral propuesta por Prosegur S.A., absolviéndola de las demás pretensiones incoadas en su contra, al paso de gravar en costas a la parte actora.

1.4 Apelación. La decisión adoptada fue apelada por la parte demandante quien manifestó que está claro que Prosegur acepta que el demandante trabajó desarrollando actividades en Prosegur, así como también para el despacho está claro que el actor prestó servicios para Prosegur, discerniendo en que Prosegur es una empresa transportadora, y Cosmos una empresa de vigilancia, por lo cual, afirma, para la cognoscente de instancia se podía efectuar un contrato de colaboración entre ambas empresas y por ende contratar al actor para realizar actividades de seguridad; pero que, ello no es cierto, en vista de que la prestación del servicio del actor fue de escolta conductor, y al respecto debe tenerse en cuenta la sentencia SL3764-2022, en la que resolvió en un caso de similares contornos cómo debe ser entendida la labor de los trabajadores tercerizados por Cosmos, aduciendo la Corte en esa oportunidad que la actividad de escolta es propia del giro ordinario de Prosegur. Explicó asimismo, que debe tenerse en cuenta el Decreto 356 de 1994, Estatuto de Vigilancia y Seguridad que rige a las empresas de vigilancia y seguridad privada, en cuyo artículo 6° menciona que, en los servicios de vigilancia podrán también tenerse en cuenta el transporte de valores, razón por la que, al ser Prosegur una empresa de vigilancia y seguridad privada, igual que Cosmos, permite considerar que una y otra entidad tienen igual objeto social; que el cargo de escolta es propio del giro ordinario de Prosegur, cargo que ostentaba el actor; que el despacho se equivoca al considerar que el actor fue trabajador de Cosmos Ltda con sustento en el contrato de colaboración, por ser una postura equivocada, habida cuenta que el contrato de colaboración contraviene los elementos del trabajo humano en Colombia, y así también se desprende de la sentencia referida de la Corte; que al ser ilícita la contratación de Prosegur a través de Cosmos,

trasgrede las normas de orden público, como la Ley 1429 de 2010, esto es, la prohibición de contratar a través de CTA o bajo ninguna otra modalidad de contratación, es decir, prohíbe que Prosegur contrate con Cosmos para desarrollar su giro ordinario; que si se analiza el certificado de existencia y representación legal de PROSEGUR, se establece en la actividad No 8 el servicio de vigilancia y seguridad privada móvil y fija; que Cosmos y Prosegur son empresas con el mismo objeto social, por esa razón, el juzgado no acierta en sus consideraciones; que se demostró que el demandante era trabajador de Prosegur, toda vez que el carnet y la planilla sí demuestran la existencia de esa relación laboral; que el carnet es un documento expedido por Prosegur, y así fue presentado e identificado ante sus clientes; que así aparezca en el contrato que el demandante puede usar el carnet, las instalaciones o los carros, ello no es algo simple como lo determinó la a quo, sino es prueba contundente, además de que al finalizar su labor se le advierte que si no devuelve el carnet no se le paga las prestaciones; que la planilla refleja que era empleado de Prosegur; que fue arrimado un álbum de fotografías, y allí Prosegur le dice a sus clientes que el demandante es su trabajador, que aquel puede recibir y entregar dineros, por lo que, la afirmación de que es un trabajador de Cosmos que refuerza la seguridad no es cierto. Añadió, que al trabajador sólo le basta demostrar la prestación del servicio; que de los tres elementos del contrato, solamente debe demostrar el primero o la prestación personal del servicio, como en el escrito de contestación de la demanda se establece, en el que se reconoce la prestación del servicio, sólo que dice que esa prestación del servicio lo hizo porque era una empresa con objeto social distinto, lo cual no es cierto, por tener el mismo objeto social; que no se niega la prestación del servicio a Prosegur, lo que aduce es que lo hace a través de un tercero, en este caso Cosmos; que Prosegur da cuenta de las funciones del actor como escolta conductor; que el actor sí ejecutó funciones propias de Prosegur, misma que confiesa que el demandante le prestó sus servicios; que los extremos temporales no se discuten. Finalmente, llama la atención en que Prosegur asiente que realizaba la actividad de escolta de avanzada; al ser trabajador de Prosegur le es aplicable la Convención Colectiva, y por tanto, era un trabajador contratado a término indefinido; el despido deviene en injusto; el conflicto colectivo estaba vigente, al terminar para el 04 de abril de 2019, esto es, cuando queda en firme la decisión del Ministerio del Trabajo de no convocar el tribunal de arbitramento; que al ser el demandante miembro de la organización sindical que tiene un conflicto colectivo para la fecha de terminación del contrato, deviene la procedencia del reintegro del demandante por estar amparado con fuero circunstancial.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 15 de mayo de 2023 (carp. 02, doc. 02), y mediante auto del 23 de mayo de 2023 (carp. 03, doc. 03), se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que PROSEGUR S.A. presentó alegaciones solicitando la confirmación de la decisión de

instancia, toda vez que, no se logran configurar los elementos del contrato de trabajo, y de considerar que existió un contrato de trabajo, no se encuentra amparado por el fuero circunstancial.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación sentencia, y principio de consonancia. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2 Problemas Jurídicos. El tema *decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: ¿Si en el caso *sub examine* concurren los elementos esenciales configuradores del contrato de trabajo con PROSEGUR S.A., o por el contrario, la demandada logró desvirtuar la presunción legal del artículo 24 del C.S.T. demostrando que no existió entre las partes un contrato de trabajo? Asimismo, de declararse la existencia de un contrato de trabajo con Prosegur S.A., se debe determinar sí, ¿Para la fecha en que el demandante fue desvinculado, gozaba o no de fuero circunstancial, en caso afirmativo, si hay lugar al reintegro?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados. El sentido del fallo de esta Corporación será **REVOCATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, una vez demostrada la prestación personal del servicio, le correspondía a PROSEGUR S.A. desvirtuar la presunción legal de que la relación de trabajo personal del actor no estuvo regida por un contrato de trabajo (subordinación jurídica), sin haberlo logrado, por lo que se configuró la existencia de un contrato de trabajo con aquella, siendo que COSMOS LTDA es un tercero aparente en la relación laboral, y en consecuencia, es menester el estudio del reintegro por fuero circunstancial, respecto del cual no logra demostrar la parte actora tener protección foral, esto es, que el conflicto colectivo estuviere vigente para la calenda en que la accionada dio por finalizado su contrato de trabajo, imponiéndose su absolución frente a tal pretensión, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.4 Existencia del contrato de trabajo. A propósito de desatar la precitada controversia, es preciso señalar que para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, se requiere de la concurrencia de los elementos esenciales y definatorios del mismo, los cuales, según el artículo 23 del C.S.T. corresponden a **i) la prestación personal del servicio, ii) la continuada**

dependencia o subordinación del trabajador frente al empleador y, **iii)** el salario como retribución directa del servicio prestado.

En ese orden de ideas, el pretensor de la existencia de un contrato de trabajo, sólo le basta probar la prestación o la actividad personal para que se presuma la existencia del contrato de trabajo (SL18401-2017, SL18936-2017), en los precisos términos descritos en el artículo 24 del estatuto sustantivo laboral; de suerte que, de manera correlativa le corresponde a la demandada la carga de desvirtuar el trabajo subordinado, con la prueba del hecho contrario.

Lo anterior, para significar que en materia laboral la prosperidad del reconocimiento de los derechos laborales a favor del trabajador, depende inicialmente de darse por probado de la existencia de un contrato de trabajo con sus extremos temporales, situación que entra la Sala a analizar a fin de determinar la viabilidad de las súplicas de la demanda, efectuando para ello la valoración de la cohorte de pruebas recabadas en el plenario, conforme lo estipulan los artículos 60 y 61 del C.P.T y de la S.S.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado que: *“para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal **esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada**, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada”* (criterio reiterado en sentencia SL11977-2017)

Para resolver la presente causa, sea lo primero señalar que conforme al postulado “onus probandi”, “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen” (art.167 C.G.P antes 177 C.P.C), y a su vez, ha de hacerse eco de los predicamentos de la H. Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral-, en sentencia del 04 de noviembre de 2015, Magistrado Ponente GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ R, Radicación No 43377 (SL16110-2015), respecto de la carga de la prueba por activa en punto a la necesidad de probar algunos presupuestos del contrato de trabajo, en cuyo apartado pertinente relievra, que **“además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario,** también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros” (Negrilla y subrayas de la Sala).

En la misma línea de pensamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de radicado No 39600 del 24 de abril de 2012, enseña que:

«Si el demandado acepta la prestación del servicio, pero excepciona que lo fue mediante un contrato civil, como sucedió en el sub lite, le allana el camino el demandante para ubicarse en el supuesto de hecho contenido en el artículo 24 del CST y ampararse en la presunción de que se trató de un contrato laboral. En cuyo evento, el demandado tiene a su cargo desvirtuar la presunción mediante pruebas que demuestren, con certeza, el hecho contrario del elemento de la subordinación, es decir que la prestación personal del servicio se dio de manera independiente» (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Ahora, consagra el artículo 61 del C.P.T y de la S.S que el juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que sirven de norte para acometer adecuadamente la crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, a fin de llevar al juzgador los suficientes elementos de convicción para decidir con certeza sobre el objeto materia de litigio.

En torno del quid que plantea la presente Litis, el señor Giovanny Saldarriaga Gutiérrez asienta que tuvo una relación laboral con la demandada PROSEGUR S.A. desde el 10 de enero de 2018 hasta el 11 de noviembre de 2018, prestación personal del servicio frente a la cual debe decirse que se encuentra plenamente acreditada con la contestación de la demanda por parte de PROSEGUR S.A. (Fols. 30 archivo No 13), excepto que niega que tal prestación personal del servicio se haya dado en virtud de un contrato de trabajo, pero sí, de un contrato de colaboración con COSMOS LTDA, así:

“Precisamente, dadas las actividades propias de Prosegur, se hizo necesario la celebración de un contrato de colaboración con una empresa especialista en actividades de vigilancia, como lo es Seguridad Cosmos, para que prestara de manera profesional el servicio de vigilancia y seguridad privada en las modalidades de vigilancia fija, vigilancia móvil y, en atención a ello de suscribió el contrato denominado “Contrato de colaboración empresarial suscrito entre Compañía Transportadora de Valores Prosegur S.A. y Seguridad Cosmos Ltda”, cuyo objeto es brindar colaboración para la explotación de un negocio conjunto para la prestación a terceros de servicios de transporte de valores con seguridad especializada (...).”

Igualmente, obra en el expediente una certificación laboral de COSMOS LTDA en la que se desprende que el señor Giovanny Saldarriaga Gutiérrez desempeñó el cargo de Escolta Conductor desde el 10 de enero de 2018 (Fol. 62 archivo No 01), y la carta de terminación del contrato, en la que le comunican que el mismo finaliza el 05 de noviembre de 2018 (Fol. 77 archivo No 01). Del mismo modo, se aprecia un carné de PROSEGUR con los datos del actor, y en el reverso se aprecia la siguiente leyenda *“Este carné es personal, por lo que no puede ser portado por personas distintas a su titular. Vence en la fecha de su retiro de la Compañía. Su devolución es indispensable dentro del trámite de la liquidación de sus prestaciones sociales. No debe darse en prenda de garantía. Debe ser presentado a las autoridades civiles, militares y superiores que lo requieran”*.

Por otro lado, también se trajo al legajo un registro de firmas de PROSEGUR S.A., en la que aparece el actor, sus datos personales, y su rúbrica, documento que proviene de PROSEGUR S.A. (Fol. 76 archivo No 01).

Asimismo, reposa el contrato de colaboración empresarial suscrito entre COSMOS LTDA y PROSEGUR S.A. (Fol. 140 a 151 archivo No 13), cuyo objeto es la “explotación de un negocio conjunto para la prestación a terceros de servicios de transporte de valores con seguridad especializada”, y con fecha de inicio del 08 de agosto de 2013.

Finalmente, milita en el proceso documental originaria de COSMOS LTDA y aportada por esta misma sociedad, fechada el 10 de enero de 2018 (Fol. 42 archivo No 13), en la que se indica que el actor se desempeña como escolta conductor de la empresa Cosmos, *“y que por ello presto servicios para la empresa Prosegur, certifico que conozco el Código de Ética y Conducta de Prosegur que refleja el compromiso de mi actuar día a día en la Compañía y frente a los grupos de interés que afectan la actividad de Prosegur. Como empleado de Cosmos quien presta servicios a Prosegur me obligo a conocer y cumplir este Código de Ética (...)”*.

Lo anterior, conduce indefectiblemente a dar por acreditado el primer elemento esencial del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal del servicio, además que, sobre este elemento la a quo también lo encuentra acreditado, lo que da lugar a la inversión de la carga de la prueba a cargo de la empresa encartada, la que está llamada a desvirtuarla de manera fehaciente, controvirtiendo que la prestación personal del servicio no se dio de manera subordinada, y en desarrollo del postulado “onus probandi”, *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”* (art.167 C.G.P antes 177 C.P.C), según el cual, es el demandado bajo el principio de *“reus, in excipiendo, fit actor”*, cuando excepciona, quien funge de actor y debe probar los hechos en que funda su defensa (Sentencia C-086-2016).

En este punto viene a propósito traer a colación algunos precedentes judiciales de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que aunque de vieja data, aún conservan carácter vinculante, a la vez, de plena aplicación al *sub lite*, los mismos citados por la Corte Constitucional en la sentencia de Tutela T-694 de 2010, en la que el máximo tribunal constitucional hace un análisis minucioso respecto de la presunción de que trata el artículo 24 del C.S.T, y pregona que para ser desvirtuada en el proceso laboral el extremo litigioso por pasiva debe soportarse en medios de prueba que den cuenta que la relación jurídica entre las partes no es de naturaleza laboral, los que además deben ser de suficiente peso y solidez para que el fallador descarte la naturaleza laboral del vínculo, vale decir, la subordinación jurídica del laborante.

Adicionalmente, con mayor hondura la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL3345-2021 y SL3436-2021, acude a la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, para concluir que la misma contiene un “*haz de indicios que, sin ser exhaustivo, permite examinar de modo panorámico la relación fáctica laboral y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta*”

De manera subsecuente, citando la sentencia SL1439-2021, alude a varios indicios contruidos en desarrollo de la Jurisprudencia nacional y que se acompañan con los referidos en el Convenio 198 de la OIT, a saber:

(...) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

Así las cosas, teniendo en cuenta los anteriores parámetros de orden legal, jurisprudencial y derecho público internacional, aprecia la Sala que PROSEGUR S.A. no logró derruir la presunción legal de que la prestación personal del servicio estaba regida por un contrato de trabajo (subordinación jurídica), pues nótese que su defensa se encaminó únicamente en que

la prestación del servicio fue a raíz de un contrato de colaboración con COSMOS LTDA, bajo el supuesto de que ambas entidades tienen objetos sociales diferentes, en tanto PROSEGUR S.A. se dedica al transporte de valores, y COSMOS LTDA a la vigilancia y seguridad fija o móvil. Ante dicho argumento defensivo por la accionada, la a quo le dio la razón, pues consideró que en efecto el actor fue trabajador de COSMOS LTDA en virtud del citado contrato de colaboración, aunado a que, a su juicio, el actor no demostró el elemento de la subordinación, así como tampoco que el salario haya sido sufragado por PROSEGUR S.A..

Lo primero que viene a propósito advertir, es que la cognoscente de instancia aplica indebidamente el alcance y contenido del artículo 24 del CST, puesto que como se expresó al inicio de la parte considerativa, al actor sólo le basta demostrar el primer elemento esencial, esto es, la prestación personal del servicio, razón por la cual, no podía descartar la existencia de la relación laboral exigiéndole a la parte demandante que demuestre la subordinación jurídica, pues al operar la presunción en su favor, le correspondía tal carga probatoria a la parte demandada.

Ahora, volviendo al tema del contrato de colaboración y los objetos sociales de las encartadas, acota la Sala que al revisarse el objeto social de cada una de las entidades (Fols. 213 archivo No 13, y fol. 59 archivo No 01), coinciden las dos en el servicio de vigilancia fija y móvil, además las dos sociedades se encuentran vigiladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Ahora bien, el hecho de que en el objeto social de PROSEGUR S.A. se avizore la similitud de objeto con COSMOS S.A. en el numeral octavo, consistente en *“la prestación del servicio de vigilancia fija y escolta asociada al transporte de valores”*, refleja que esta actividad no puede catalogarse como una actividad secundaria dentro del objeto principal de PROSEGUR S.A., pues ello no se desprende del certificado de existencia y representación legal, y si bien del contrato de colaboración antes expuesto puede dar lugar a entender que en efecto la función de vigilancia y seguridad es algo conexo a la función esencial del transporte de valores, que es a lo que refiere dedicarse principalmente PROSEGUR S.A., lo cierto es que ninguna probanza se arrimó al proceso por la encartada en punto a demostrar que ello fuera así, es decir, que la actividad de vigilancia y seguridad haya sido ejecutada exclusivamente por COSMOS LTDA o que el actor en la realidad de los hechos haya sido subordinado por COSMOS LTDA como empleador.

En efecto, en lo atinente al carnet, las certificaciones laborales membretadas con la razón social de COSMOS LTDA, y demás documentales que en el plano formal se aducen con el empleador COSMOS LTDA, y con las cuales, se soportó la decisión de la a quo, conviene traer a colación la sentencia SL583-2024, en la que, la Sala de Descongestión Laboral de la Corte

Suprema de Justicia, consideró en un caso análogo contra las mismas entidades demandadas, que:

En cuanto a la certificación laboral, carta de terminación del 12 de enero de 2018, el acta de descargos del 28 de diciembre de 2017 y su solicitud y el contrato de trabajo, es posible afirmar que se cumplió la demostración formal de una vinculación laboral con Cosmos Ltda., sin embargo, no derruye el argumento sobre la prestación personal y subordinada del servicio a Prosegur S.A., pues son documentos que no muestran el verdadero accionar en la forma de ejecución de la labor.

Estos documentos acreditan el intento de mantener una relación laboral, encubierta por un aparente contrato de cooperación empresarial, atendiendo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

De igual manera, el contrato de colaboración empresarial suscrito entre las empresas, contiene con los compromisos y obligaciones de cada una de ellas en la atención del servicio que planean atender. Sin embargo, pese a existir un esquema de tercerización laboral, el demandante fue subordinado directo de Prosegur S.A., identificándose ante terceros como su trabajador, portando los elementos característicos de un colaborador con igual cargo.

En adición a lo anterior, la fotocopia del carnet respalda la conclusión del Tribunal en el sentido de que era trabajador de Prosegur S.A., pues se observa su logo de la misma, junto con los datos del demandante; hecho que se soporta en el registro de firmas de la empresa, donde aparece en una foto con vestimenta igual que los demás colaboradores de la empresa, nuevamente con el distintivo de la demandada y toda su información personal.

De hecho el documento conocido como «condiciones para recibir y/o entregar valores» indica textualmente que «En este documento se encuentran las fotografías, datos básicos de identificación y firmas del personal autorizado por Prosegur para recibir o entregar valores en sus instalaciones y los datos de identificación de los vehículos blindados» y agrega, «Para todos es de vital importancia que sus representantes autorizados cumplan con las recomendaciones descritas en el presente documento, con el propósito de minimizar riesgos por suplantaciones y fuga de información».

Esto indica que, ante terceros y clientes de la demandada, el demandante fungía como su trabajador pues se presentaba y firmaba como representante, incluso recibiendo instrucciones para la ejecución del servicio encomendado.

Así las cosas, al contrario de lo aseverado por la a quo, de la documental relacionada con anterioridad se desprende que el señor Giovanni Saldarriaga Gutiérrez fue contratado en el cargo de “escolta conductor” en virtud de un contrato de colaboración suscrito entre COSMOS LTDA y PROSEGUR S.A., cuya prestación del servicio se extendió del 10 de enero de 2018 hasta el 11 de noviembre de 2018, circunstancias que de cara a los consabidos indicios atrás referidos: *“cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019)”* *“el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)*, permiten concluir que PROSEGUR S.A. dentro de su objeto social también se dedica a la vigilancia fija o móvil, sin que se haya demostrado que tal actividad solo era conexas al transporte de valores; que en realidad el único beneficiario de los servicios fue PROSEGUR S.A., y que al portar el carnet de PROSEGUR S.A., tener el registro de firmas por parte de PROSEGUR S.A., y establecérsese las *“condiciones para recibir y/o entregar valores”* (Fol. 70 a 75 archivo No 01), dan cuenta de que el actor se integró como trabajador directo de PROSEGUR S.A., por lo que se columbra de allí la prestación personal del servicio y subordinada del actor, en la forma como la misma jurisprudencia laboral del máximo tribunal de esta jurisdicción, lo ha delineado: *“la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)”*.

Debe decirse además que, el hecho de que el señor Giovanni Saldarriaga Gutiérrez formalmente haya firmado el contrato de trabajo con COSMOS LTDA, no significa que deba tenerse como trabajador de esa entidad, descartándose la existencia de la relación laboral con PROSEGUR S.A., a juzgar porque precisamente es en la realidad empresarial en donde adquiere mayor relevancia el principio de la realidad sobre las formas, máxime cuando en el *sub lite* no obra probanza alguna de parte de PROSEGUR S.A. encaminada a desvirtuar la presunción en su contra, esto es, pruebas sólidas que demuestren el hecho contrario de la subordinación jurídica, vale decir, que esta fue ejercida por COSMOS LTDA y no de PROSEGUR S.A.

Por consiguiente, debe acotar la Sala que el esfuerzo de la demandada para argumentar que se trató de una relación laboral con COSMOS LTDA a través de un contrato de colaboración carente de subordinación a PROSEGUR S.A. resulta estéril, cuando el material probatorio acopiado muestra a las claras que la actividad personal no se ejecutó en favor COSMOS S.A. sino directamente a favor de PROSEGUR S.A. en desarrollo de su objeto social, esto es, en

desarrollo de una actividad misional, dependiente o subordinada, con instrucciones precisas, directivas y condiciones definidas por PROSEGUR S.A., lo que da lugar a prohijar que la vinculación del actor con COSMOS S.A. lo fue de manera aparente o formal.

Siendo ello así, fuerza concluir que a juicio de esta Corporación erró la Juez de primer grado al establecer que la relación contractual no fue con PROSEGUR S.A. como empleador y, en tal sentido, se **REVOCARÁ** la sentencia recurrida.

2.5 Extremos temporales de la relación. Establecido que el vínculo que unió a las partes se dio mediante una verdadera relación laboral con PROSEGUR S.A., le concierne a la Sala establecer sus extremos, para lo cual debe precisarse que el a quo declaró la existencia de la relación laboral desde el 10 de enero de 2018 hasta el 11 de noviembre de 2018, pero con COSMOS LTDA; no obstante, como quiera que se encontró que la relación laboral que se dio lo fue con PROSEGUR S.A., se tendrán dichos extremos de la relación de trabajo para su declaratoria, precisando que el contrato laboral lo es a término indefinido, allende que tales extremos se encuentran soportados en la certificación laboral (Fol. 62 archivo No 01), y la carta de terminación del contrato (Fol. 77 archivo No 01).

Decantado lo anterior, y dada la relación laboral con PROSEGUR S.A., de suyo es que le resulta aplicable la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo suscrita con el sindicato SINTRAVALORES, aunado a que a folio 80 archivo No 01 obra el radicado dirigido a PROSEGUR S.A. comunicando la afiliación del actor a tal organización sindical. Asimismo, a folio 192 y 194 obra certificación de afiliación a SINTRAPROSEGUR y comunicación dirigida a PROSEGUR S.A. sobre tal afiliación sindical, con la que aduce existe conflicto colectivo, y por la que pretende el reintegro por estar amparado por fuero circunstancial.

3. Fuero circunstancial. El fuero circunstancial es uno de los mecanismos de protección reconocidos por el legislador para hacer efectivo el libre ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva -artículo 55¹ superior-, en tanto impide al empleador despedir al trabajador aforado sin justa causa calificada por el juez del trabajo desde el mismo momento en que se presenta el pliego de peticiones.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado que el fuero circunstancial impide que el empleador utilice el despido para socavar la capacidad de negociación de los trabajadores interesados en proponer y negociar sus reivindicaciones económicas dentro del escenario de un conflicto colectivo, independientemente de su

1 ARTICULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

vinculación o no a una organización sindical, de manera que se mantenga el equilibrio de fuerzas entre ambas partes. Sobre el punto viene a propósito memorar el predicamento propalado por el máximo tribunal de esta jurisdicción, así: *“Y por ello se ha dicho que un despido producido en esas circunstancias resulta inane, lo cual conlleva el restablecimiento del contrato de trabajo. Es decir que se trata de una protección eficaz”* (Sentencia del 28 de febrero de 2007, radicado 29.081, reiterada en providencia del 30 de septiembre de 2015, rad. 45.016).

Para los efectos del fuero especial reclamado –se reitera–, surge el conflicto colectivo desde el momento en que los trabajadores presentan el pliego de peticiones ante el empleador o uno de sus representantes; se extiende durante el proceso de negociación colectiva, con el agotamiento de todas las etapas y dentro de los términos o plazos previstos en la ley, y finaliza con i) la firma de un acuerdo o pacto colectivo ii) con la ejecutoria de un laudo arbitral, o iii) con el abandono de la negociación.

Ahora, considerando que el presupuesto basilar para que se configure el fuero circunstancial es que el despido del trabajador ocurra durante el trámite de las etapas del proceso de negociación colectiva, al tenor del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en armonía con el inciso 3º. del art. 36 del decreto 1469 de 1978 y de conformidad con los lineamientos trazados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, en cumplimiento del art. 167 del C.G.P., aplicable al proceso laboral por integración normativa que permite el art. 145 del C.P.L. y S.S., correspondiéndole en este caso al trabajador pretensor probar que para el tiempo en que fue despedido estaba en curso un proceso de negociación de un conflicto colectivo del cual forma parte como negociador o integrante del sindicato, debiendo acreditar los dos extremos del proceso de negociación colectiva, esto es, la fecha de presentación del pliego de peticiones y la de la terminación de dicho proceso. A su turno, le concierne a la parte demandada a la que se le traslada la carga probatoria -la que por esencia es dinámica-, demostrar que tal pliego no tuvo la virtualidad de generar un conflicto colectivo (Sentencia del 23 de mayo de 2005, rad. 25.110).

Hechas las anteriores precisiones, ha de señalarse que del análisis del mérito de convicción de las pruebas recaudadas se deduce que la parte activa pretende el reintegro por encontrarse amparado por el fuero circunstancial al estar vigente un conflicto colectivo con SINTRAPROSEGUR; sin embargo, con dicho propósito se anejó al proceso la radicación del pliego de peticiones ante PROSEGUR S.A. el día 18 de julio de 2016 (Fol. 198 archivo No 01); pliego de peticiones (Fol. 199 a 210 archivo No 01); derecho de petición del 18 de septiembre de 2018, dirigido al Ministerio del Trabajo, en la que pide información sobre el estado en la que se encuentra la convocatoria del tribunal de arbitramento radicada ante el ente ministerial el 22 de agosto de

2016 (Fol. 211 archivo No 01); oficio del 14 de septiembre de 2016 del Ministerio del Trabajo, dirigido al sindicato SINTRAPROSEGUR, comunicándole que recibieron la convocatoria de tribunal de arbitramento, y requiriéndole al sindicato que alleguen una documental como copias de actas y demás documentales del caso (Fol. 301 a 302 archivo No 01); solicitud del 10 de mayo de 2017 al Ministerio del Trabajo, pidiendo información sobre la convocatoria del tribunal de arbitramento (Fol. 304 archivo No 01); oficio del 31 de julio de 2017 del Ministerio del Trabajo informándole al sindicato Sintraprosegur que el expediente se encuentra en la Dirección Territorial de Bogotá (Fol. 306 a 307 archivo No 01); solicitud del 07 de marzo de 2018 en la que el sindicato Sintraprosegur solicita información de la convocatoria del tribunal de arbitramento ante la Subdirección de la Inspección del Ministerio del Trabajo (Fol. 310 archivo No 01); oficio del 3 de mayo de 2018 del Ministerio del Trabajo, informándole a la organización sindical que el trámite de la convocatoria del Tribunal de Arbitramento se encuentra en la Dirección Territorial de Bogotá en investigación laboral administrativa por presuntos actos atentatorios contra el derecho de asociación (Fol. 312 archivo No 01); derecho de petición del 18 de septiembre de 2018 solicitando información del estado en que se encuentra la convocatoria del Tribunal de Arbitramento (Fol. 314 archivo No 01); oficio del 30 de octubre de 2018, en el que el Ministerio del Trabajo le informa al sindicato que el trámite de la convocatoria del Tribunal de Arbitramento se encuentra en la Dirección Territorial de Bogotá (Fol. 315 archivo No 01).

En lo concerniente con este punto, la entidad demandada PROSEGUR S.A. allega un memorando del 21 de febrero de 2021 de la Coordinadora del Grupo de Resolución de Conflictos del Ministerio del Trabajo (Fol. 2 a 4 archivo No 13), en la que, en la parte final se indica que mediante Resolución No 005318 del 18 de octubre de 2018 la Coordinación del Grupo RCC dispuso ordenar el archivo definitivo de la querrela formulada por el sindicato SINTRAPROSEGUR en contra de la empresa PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., *“Esta resolución fue notificada personalmente a las partes querellante y querellada en fecha 22 de octubre y 25 de octubre de 2018, respectivamente. En atención a que las partes no interpusieron recurso alguno contra la Resolución No 005318 de fecha 18 de octubre de 2018, la Coordinación del Grupo RCC expidió constancia de ejecutoria el 04 de abril de 2019, con lo cual se dispuso también archivar definitivamente el trámite. (...) Así las cosas, el Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones no era el competente para conformar el Tribunal de Arbitramento solicitado por la Organización Sindical SINTRAPROSEGUR, y conforme a las facultades conferidas al mismo, adelantó el trámite administrativo laboral pertinente”*.

Para resolver de fondo, dado que se evidencia la existencia de una querrela contra PROSEGUR S.A. por presuntos actos atentatorios contra el derecho de negociación, en razón a que no se llegó a buen término la etapa de arreglo directo, conviene memorar que por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL16788-2017,

radicación No 52324 del 03 de octubre de 2017, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se pregona que: *“la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no conlleva necesariamente a concluir que, en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002)”*.

Así pues, en un caso particular como el que aquí concita la atención de la Sala, donde el empleador se rehusó a negociar el pliego de peticiones, la Corte encontró que debía analizarse en cada caso particular si el sindicato proponente del conflicto desplegó *«las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones»* (CSJ SL16788-2017).

Descendiendo al sub examine, tenemos que el Sindicato SINTRAPROSEGUR presentó el 18 de julio de 2016 ante PROSEGUR S.A. pliego de peticiones (Fl. 198 archivo No 01); no obstante, no se allega ni siquiera las actas de terminación de la etapa de arreglo directo, así como las actas del sindicato en la que se opte por la conformación del Tribunal de Arbitramento, ello en razón a que, se hacía imperioso establecer si se cumplieron con los términos y etapas del conflicto colectivo, en especial los plazos que establece el artículo 433 del CST. Adicional a ello, sobre este tópico ha propalado la jurisprudencia laboral del máximo tribunal de esta jurisdicción que el amparo del fuero circunstancial se presenta *“durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto, de suerte que sólo el conflicto colectivo de trabajo que se halle vigente y sea desarrollado con plena sujeción a los distintos trámites y términos prescritos en la ley tiene la virtud de generar a favor de los trabajadores la protección contra los despidos injustos, conocida en la doctrina como fuero circunstancial. (Radicación No 23843 de 2005).*

En el caso concreto, pregona el apoderado judicial recurrente que por el solo hecho de que presentaron el pliego de peticiones el 18 de julio de 2016 y que el mismo finalizó el 04 de abril de 2018 con la ejecutoria de la resolución que no convocó el Tribunal de Arbitramento, se genera en favor del actor el derecho de estar amparado por el fuero circunstancial, puesto que su contrato de trabajo feneció el 11 de noviembre de 2018, es decir, dentro del transcurso de las referidas fechas, asunto que no resulta acertado, dado que no se tiene certeza de cuando inició la etapa de arreglo directo, cuando finalizó, cuando se decidió por el sindicato recurrir a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, ni tampoco si ello se hizo en los términos

establecidos en el CST, pues solo se aportó una serie de peticiones en las que incluso, deja entrever que el sindicato no tuvo un rol activo en sacar adelante las aspiraciones de sus trabajadores, a juzgar por lo referenciado en las diferentes solicitudes que se radicaron para la conformación del Tribunal de Arbitramento peticionada el 22 de agosto de 2016, pero sólo hasta el 07 de mayo de 2017 se formuló una solicitud pidiendo información de tal convocatoria ante el Ministerio del Trabajo, es decir, pasaron más de siete meses de inactividad por parte del sindicato, y pese a que, el expediente estaba en el Ministerio del Trabajo, correspondía al sindicato adelantar las actuaciones judiciales o administrativas pertinentes para agilizar el trámite de la convocatoria del tribunal de arbitramento, pues no puede olvidarse que: *“los deberes de los trabajadores y el sindicato van más allá de la simple radicación del pliego de peticiones, pues al ser los titulares directos de la aspiración de mejorar sus condiciones mínimas de trabajo y de empleo, es lógico y obvio que sean los primeros interesados en que sus solicitudes sean atendidas, escuchadas, discutidas y resueltas favorablemente por parte del empleador, lo que conlleva un rol activo del sindicato y no de simple espectador”* (SL430-2018), y en ilación con lo anterior, es que no puede esta Colegiatura asentir que el fuero circunstancial alegado se prolongó desde el 18 de julio de 2016 y hasta la fecha en que se dejó en firme la resolución que no convocó el Tribunal de Arbitramento, esto es, el 04 de abril de 2019, pues el interregno de tiempo en que se solicitó al Ministerio del Trabajo y en la expectativa de la integración del Tribunal de Arbitramento, esto es, entre el 22 de agosto de 2016 y la fecha en que se notificó la resolución que no ordenó su integración, que lo fue el 22 de octubre de 2018 (Fol. 2 a 4 archivo No 03), no constituye una prolongación del fuero circunstancial por causa atribuible al empleador, sino por el contrario, era el Sindicato como el directo interesado, realizar todas las gestiones legales para que la negociación colectiva sometida al Tribunal de Arbitramento se realice en los términos legales y de manera oportuna.

Del mismo modo, tal como lo previenen los numerales 2º y 3º del artículo 474 del CST, corresponde a los sindicatos, además de *«presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo»* la de *«adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones»*, lo que significa que se trata de acciones previstas en el ordenamiento jurídico y actos positivos tendientes a su culminación, y no meras solicitudes cada cuatro o seis meses, pues de lo que se trata más allá de contextualizar de lo sucedido a dichos entes públicos, es de ejercer las acciones legales y administrativas pertinentes y conducentes que hubieran permitido en principio que el citado Ministerio por la vía de ser un asunto de puro derecho convocara en los términos legales el Tribunal de Arbitramento y así continuar con el trámite de la negociación colectiva, lo cual le concernía a la organización sindical, pues constituye una obligación de la organización de trabajadores realizar todas las gestiones judiciales y administrativas disponibles a su alcance. Además de que, como se dijo, ni siquiera se aportaron las actas de

terminación de la etapa de arreglo directo y las actas en las que se ordenó convocar el tribunal de arbitramento para determinar si se ciñeron a los términos legales.

Sobre este punto, la Corte Suprema de Justicia también en sentencia SL15862 de 2017, expresó: *“El anterior criterio fue precisado en la sentencia de la CSJ SL6732-2015, 28 may. 2015, rad. 45080, en el sentido de que pueden existir eventos en que sea dable justificar la prolongación del conflicto, según la etapa de que se trate, y que por ende hay que mirar la situación fáctica de cada caso, pues se requiere contar con suficientes elementos de juicio que permitan calificar «de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva, con miras a establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial, estatus que es reconocido a partir de la debida presentación del pliego de peticiones como mecanismo de protección otorgado a los trabajadores para que puedan ejercer libremente su derecho de negociación colectiva», lo que se traduce en que para todos los casos el simple paso del tiempo, más de un año por ejemplo, no lleva necesariamente a que se predique el decaimiento del conflicto, para con ello sostener que la protección foral se extinguió, ya que puede suceder que existan razones válidas para que luego de un tiempo se solucione por alguno de los mecanismos permitidos por la ley”.*

Obsérvese que en el caso de autos, desde la radicación del pliego de peticiones que lo fue 18 de julio de 2016 hasta el 22 de octubre de 2018 (notificación de la Resolución No 005318 del 18 de octubre de 2018), pasaron más 2 años sin que se haya avanzado en la solución del conflicto colectivo, a más de que la mentada resolución que fue desfavorable para el ente sindical, ya que no convocó al Tribunal de Arbitramento, no fue recurrida por el sindicato, por lo que, mal podría sostenerse que para el 11 de noviembre de 2018 (fecha de terminación del contrato), goce de especial protección por fuero circunstancial, aun cuando para esa calenda ya se había negado la conformación del Tribunal de Arbitramento, es decir, pierde todo su efecto la garantía del fuero circunstancial, máxime si se insiste en que no se evidencia en el plenario un rol activo del sindicato en procurar llevar a término sus aspiraciones.

Cumple precisar que la terminación del contrato de trabajo del actor acaeció el 11 de noviembre de 2018, fecha para la cual, el conflicto colectivo no seguía su curso normal, ni dentro de los términos y plazos legales establecidos en la legislación laboral.

En consecuencia, al no estar demostrado que para el 11 de noviembre de 2018 hubiere estado vigente el conflicto colectivo, no se abre paso la prosperidad de las pretensiones enarboladas en este tópico, esto es, la declaratoria de estar amparado por el fuero circunstancial, el reintegro, la declaratoria de ineficacia del despido, y la indemnización traducida en los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la desvinculación.

Bajo ese horizonte, sin que haya más pretensiones por resolver en tanto pendían de la prosperidad del reintegro, para la Sala se impone la revocatoria de la sentencia de primera instancia con la que se absolvió a la entidad demandada de la declaratoria del contrato de trabajo, para en su lugar, declarar la existencia de la relación de trabajo y subordinada del actor con PROSEGUR S.A., absolviéndola de las demás pretensiones instadas.

4. Costas en esta instancia. Sin costas en esta instancia por haber prosperado parcialmente el recurso de alzada, sólo en lo tocante a la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo. Las de primera se revocan y correrán a cargo de la demandada. Tésense.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 24 de abril del 2023, por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, mediante la cual absolvió al ente societario demandado de las súplicas formuladas por el actor, para en su lugar, **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo entre el señor **GIOVANNY SALDARRIAGA GUTIÉRREZ** y la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** entre el 10 de enero de 2018 al 11 de noviembre de 2018, así como también que le es aplicable la Convención Colectiva suscrita con el sindicato SINTRAVALORES.

SEGUNDO: DECLARAR que para la fecha en que se efectuó el despido del señor **GIOVANNY SALDARRIAGA GUTIÉRREZ**, **NO** se encontraba amparado por el fuero circunstancial de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; en consecuencia, se dispone la absolución de la demandada de la pretensión de reintegro, y las demás que pendían de aquella.

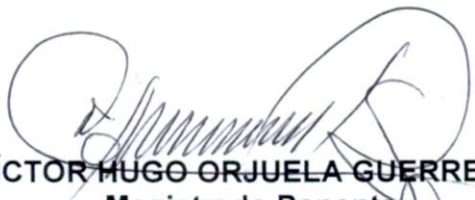
TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera se revocan y correrán a cargo de la demandada. Tésense.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiendo el criterio fijado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, y previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente

(sin firma por ausencia justificada)
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario