

**TEMA: CONTRATO REALIDAD-** La contratación a través de empresas de servicios temporales está regulada y es permitida en el ordenamiento jurídico laboral, pero lo que no se permite es que se abuse de esa modalidad de contratación para hacer parecer algo que en la realidad no lo es. la entidad demandada utilizó de manera irregular la figura de la tercerización laboral para ejecutar su objeto social o, dicho de otra manera, para desarrollar una actividad propia de su objeto social y extendida en el tiempo

**HECHOS:** Solicitó la demandante se declare la existencia de una relación laboral con Terminales de Transporte de Medellín S.A. desde el 17 de junio de 2007 hasta el 29 de febrero de 2020, el cual terminó sin justa causa. En sentencia de primera instancia el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín declaró que entre la demandante y Terminales de Transporte de Medellín S.A. existieron varios contratos de trabajo de manera interrumpida, siendo el último desde el 27 de septiembre de 2016 hasta el 28 de febrero de 2020, bajo un contrato de trabajo a plazo presuntivo de seis meses y absolvió a las demás sociedades demandadas y llamadas en garantía. Debe la sala determinar si existió una relación laboral entre la actora y Terminales de Transportes de Medellín S.A., fungiendo las empresas de servicio temporal como simples intermediarias.

**TESIS:** (...) La Corte Suprema de Justicia, ha delineado respecto a la figura de la contratación de trabajadores en misión a través de empresas de servicios temporales lo siguiente: “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”. (...) 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» (...) Descendiendo al caso objeto de análisis, lo primero que refulege son las aparentes relaciones laborales como trabajadora en misión por parte de la demandante, que dan cuenta que prestó sus servicios a favor de Terminales de Transportes de Medellín S.A. por un lapso superior a 10 años (...) Conforme a lo dicho y de cara a los supuestos fácticos probados en el caso analizado, para la sala no es recibo el argumento aducido por la pasiva en la contestación de demanda y, de contera, en la sustentación del recurso de apelación, dirigido a enervar la verdadera relación laboral que la ató con la aquí actora, tras considerar de que su vinculación lo fue en cumplimiento de contratos interadministrativos celebrados con la Secretaria de Movilidad de Medellín, puesto que llama poderosamente la atención que la relación laboral de la actora haya perdurado por espacio aproximado de 13 años, y que Terminales de Transportes de Medellín S.A. aduzca que se trata de un servicio de carácter temporal atado a contratos interadministrativos celebrados con la Secretaría de Movilidad, pues por el contrario, juzga la Sala que tal como lo ha adocinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, “se comete fraude a la ley en estos casos de intermediación ilegal, cuando formalmente se contratan servicios temporales con EST pero, en la práctica, se desarrollan actividades misionales permanentes, contrariando la finalidad de esta institución, cuál es la de satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero”, circunstancias que en la información factual recogida de las pruebas recabadas campean en el sub lite, en tanto que la defensiva de Terminales de Transportes de Medellín S.A. se concreta en que resulta acorde al ordenamiento jurídico contratar a través de empresas de servicios temporales la prestación de un

servicio para la ejecución de un contrato interadministrativo suscrito con la Secretaría de Movilidad, a la par de que aduce que los servicios prestados por la actora no se enmarcan dentro del objeto social de Terminales de Transportes de Medellín S.A.. (...) En consonancia con lo anterior, en efecto, la testifical es clara, unívoca y espontánea en establecer que las órdenes las recibía del coordinador y supervisor de la empresa de servicios temporales, pero ello no logra ser de la suficiente entidad para enervar bajo el principio de la realidad sobre las formas la existencia de una verdadera y única relación laboral de la demandante con el ente societario demandado (...) Se itera, en el caso concreto lo determinante no es que la subordinación jurídica haya sido ejercida por el supervisor o coordinador contratado a través de la empresa de servicios temporales, sino que se recurrió a la figura de la tercerización laboral de una actividad expresamente detallada en el objeto social del ente societario demandado, por ende, de suyo debía tener personal contratado directamente para el desarrollo de tal actividad, y sólo en las causales o finalidades establecidas en el artículo 77 de la ley 50 de 1990, podía recurrir a la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales (...) De manera que, aunque en el transcurso del tiempo hubo múltiples nexos contractuales con las EST, no puede perderse de vista que las circunstancias que rodearon la prestación del servicio no permiten colegir que fuesen gobernadas bajo esa normatividad, en tanto que existen elementos de persuasión que permiten concluir que la promotora de la litis continuó vinculada con la accionada ante la necesidad permanente de contar con sus servicios, que se extendieron por más tiempo del legalmente previsto para el trabajo en misión. De esta manera, refulge palmario que al no haberse acreditado alguna de las causales contempladas en el Art. 6 del Decreto 4639 de 2006 para contratar a la aquí demandante como trabajadora en misión por parte de la entidad usuaria, diáfano es, que Terminales de Transportes de Medellín S.A. se tuviera como su empleadora. (...) En relación con los extremos temporales (...) desde la óptica formal, llevaría a la Sala a la misma conclusión de la cognoscente de instancia, es decir, a considerar que entre las partes existieron varios contratos de trabajo; más pese a que en efecto se presentaron interrupciones de 11, 7, 13, 7, 18, 19 y 15 días, respectivamente, entre uno y otro contrato, lo cierto es que sólo son interrupciones aparentes y/o formales que a juicio de la Sala no tienen la virtualidad de generar la solución de continuidad del vínculo que ligó a las partes desde el 15 de junio de 2007, pues nótese que la intención de las partes muy a pesar de tales interrupciones, siempre fue mantener el vínculo con la demandante, y no de otra manera se puede explicar que el cargo en todos los contratos suscritos haya sido el mismo como impulsadora de tiquetes, cumpliendo las mismas funciones (...) Ello así, como hitos temporales de la relación laboral se tendrá, el inicial, el 15 de junio de 2007, y el final, el 28 de febrero de 2020. (...) En cuanto a la solidaridad (...) le asiste a la poderhabiente judicial de la pasiva en el recurso de alzada, pues la solidaridad de las empresas de servicios temporales, incluso de la entidad que fungió como CTA, opera una vez se determine la irregularidad en la contratación aparente a través de la indebida tercerización laboral, razón por la cual, la Sala no comparte las disquisiciones de la cognoscente de instancia para desestimar la solidaridad, pues aquella figura resulta de un imperativo normativo avalado por la jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción, independientemente de los conceptos a los que haya sido condenado el verdadero empleador. (...) De esa manera, lo procedente es reconocer la solidaridad de LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación, COLABORAMOS CTA en Liquidación, Tiempos S.A.S., Compañía Nacional de Trabajadores Temporales S.A.- Contrate S.A., Misión Empresarial Servicios Temporales S.A., Empleamos S.A.S, y Asear S.A.; además, desde las súplicas de la demanda se pretendió la solidaridad de aquellos entes privados, lo que hace viable su estudio y declaración.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 15/05/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05001-31-05-017-2021-00357-01 (O2-22-263)  
**Demandante:** ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIO  
**Demandado:** TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A. Y OTROS  
**Procedencia:** JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN  
**Providencia:** SENTENCIA No. 054  
**Asunto:** CONTRATO REALIDAD/TEMPORALES/TRABAJADOR OFICIAL

En Medellín, a los quince (15) días del mes de mayo de dos mil veinticinco (2025), 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 las partes, respecto de la sentencia del 25 de julio de 2022, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIO** en contra de **TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A.**, **LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación**, **COLABORAMOS CTA en Liquidación**, **TIEMPO S.A.S.**, **COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.- CONTRATE S.A.**, **MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, **EMPLEAMOS S.A.S**, y **ASEAR S.A.**, en la que fueron llamadas en garantía **LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación**, **COLABORAMOS CTA en Liquidación**, **TIEMPOS S.A.S.**, **COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.- CONTRATE S.A.**, **MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, **EMPLEAMOS S.A.**, **ASEAR S.A.**, **LIBERTY SEGUROS S.A.**, **COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.**, **SEGUROS GENERALES SURA S.A.**, **CHUBB SEGUROS DE COLOMBIA S.A.**, **SEGUROS DEL ESTADO S.A.**, **ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA- ENTIDAD COOPERATIVA**, y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A.- SEGUROS CONFIANZA S.A.**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-017-2021-00357-01 (O2-22-263).

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.** Mediante poderhabiente judicial la señora ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIO persigue que se declare la existencia de una relación laboral con TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A. desde el 17 de junio de 2007 hasta el 29 de febrero de 2020, el cual terminó sin justa causa; en consecuencia, que se condene a TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A. y, de manera conjunta, solidaria o separadamente a LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación, COLABORAMOS CTA en Liquidación, TIEMPOS S.A.S., COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.- CONTRATE S.A., MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A., EMPLEAMOS S.A.S, y ASEAR S.A., a los salarios correspondientes al cargo de auxiliar de servicios generales oficios varios, el excedente de las cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, prima de servicios, primas de navidad, bonificación por recreación, indemnización por despido, sanción moratoria del Decreto 797 de 1949, sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indexación, lo ultra y extra petita, y las costas procesales.

Como fundamento fáctico de las pretensiones formuladas expresó que, inició la relación laboral con Terminales de Transporte de Medellín S.A. el 17 de junio de 2007, prestó sus servicios de manera persona, subordinado y coordinado directamente por Terminales de Transporte de Medellín S.A., desarrollando actividades de vigilar, controlar, atender a los usuarios de las Zonas ZER- parquímetros, así como también de cobro del costo de parqueo a los conductores de los vehículos automotores que se parqueaban en tales zonas; que las actividades ejecutadas eran misionales de Terminales de Transporte de Medellín S.A.; que el servicio fue continuo a través de empresas de servicios temporales bajo simulados contratos como trabajadora en misión; que las órdenes e instrucciones las recibía de funcionarios adscritos a Terminales de Transporte de Medellín S.A.; que el horario de trabajo era impuesto por Terminales de Transporte de Medellín S.A.; que recibía como remuneración un salario básico, sin perjuicio de los recargos dominicales, festivos y nocturnos; que el salario “más barato” para los obreros de Terminales de Transporte de Medellín S.A. es superior al que devengaba; que el servicio siempre se prestó en la ciudad de Medellín, en las diferentes zonas de la ciudad; que prestó sus servicios por espacio de trece años continuos, a través de las empresas de servicios temporales LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación, COLABORAMOS CTA en Liquidación, TIEMPOS S.A.S., COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.- CONTRATE S.A., MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A., EMPLEAMOS S.A.S, y ASEAR S.A., con quienes suscribió contratos por obra o labor; que fue despedida el 29 de febrero de 2020, sin ningún proceso disciplinario; que al momento del despido fue reemplazada por otra persona para realizar las mismas actividades que venía ejerciendo; que el programa ZER (zonas de estacionamiento seguro), se sigue desarrollando por Terminales de Transportes de Medellín S.A.<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Fol. 1 a 45 archivo No 03SubsanaRequisitos.

**1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda.** La demanda fue admitida mediante auto del 01 de octubre de 2021<sup>2</sup>, ordenando su notificación y traslado a las accionadas. Igualmente, mediante auto del 20 de enero de 2022<sup>3</sup> se admitió como llamados en garantía a LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación; COLABORAMOS CTA en Liquidación; TIEMPOS S.A.S.; COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.-; CONTRATE S.A.; MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.; EMPLEAMOS S.A.; ASEAR S.A.; LIBERTY SEGUROS S.A.; COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.; SEGUROS GENERALES SURA S.A.; CHUBB SEGUROS DE COLOMBIA S.A.; SEGUROS DEL ESTADO S.A.; ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA- ENTIDAD COOPERATIVA, y COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A.- SEGUROS CONFIANZA S.A.

**1.2.1 Terminales de Transportes de Medellín S.A.:** Una vez notificada<sup>4</sup>, contestó la demanda el 28 de octubre de 2021<sup>5</sup>, oponiéndose a las pretensiones con sustento en que no existió ninguna relación laboral con la demandante, es decir, que no se reúnen los presupuestos que contempla el artículo 23 del CST, y por lo tanto, ninguna obligación prestacional estaría a cargo de la demandada como empleadora. Asimismo, que las labores que dice desempeñar la demandante no se encuentran en ninguno de los roles que tiene la planta de cargos aprobada por la entidad demandada. Como excepciones de mérito formuló las que denominó inexistencia de vínculo contractual entre la demandante y Terminales de Transporte de Medellín S.A.; inexistencia de la relación laboral entre Terminales de Transporte de Medellín S.A. y la demandante; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; buena fe por parte de la demandada; agotamiento parcial de reclamación administrativa; y prescripción.

**1.2.2 Misión Empresarial Servicios Temporales.** Una vez notificada<sup>6</sup>, contestó la demanda el 19 de octubre de 2021<sup>7</sup>, manifestando que con la actora celebró varios contratos como trabajadora en misión, los cuales fueron ejecutados conforme a derecho, en la cual se pagaron todas las acreencias laborales y, por lo tanto, no existe ninguna acreencia insoluble en favor de la demandante, además de que la empresa temporal actuó en calidad de verdadera empleadora, cumpliendo con todas las obligaciones a su cargo. Como excepciones de fondo propuso las que rotuló prescripción; buena fe; inexistencia de la obligación; pago; y compensación.

2 Fol. 1 a 2 archivo No 04AutoAdmiteDemanda.

3 Fol. 1 a 6 archivo No 14AutoAdmiteLlamamiento

4 Fol. 1 a 27 archivo No 06ConstanciaNotificación

5 Fol. 1 a 13 archivo No 11ContestaciónDemandaTerminalesTransportesMedellín

6 Fol. 1 a 27 archivo No 06ConstanciaNotificación

7 Fol. 1 a 36 archivo No 07ContestaciónDemandaMisiónEmpresarial

**1.2.3 Tiempos S.A.S.** Una vez notificada<sup>8</sup>, contestó la demanda el 25 de octubre de 2021<sup>9</sup>, asintiendo que con la actora celebró varios contratos como trabajadora en misión, desde el 05 de octubre de 2009 hasta el 9 de septiembre de 2010, desde el 27 de septiembre de 2010 hasta el 26 de febrero de 2012, y desde el 12 de marzo de 2012 hasta el 23 de marzo de 2012, siendo enviada a Terminales de Transporte de Medellín S.A.; no obstante ello, durante la vigencia de aquellas relaciones laborales se pagaron todas las acreencias laborales, y en esa medida, no existe ninguna acreencia insoluta en favor de la demandante, además de que la empresa temporal actuó en calidad de verdadera empleadora, cumpliendo con todas las obligaciones a su cargo. Como excepciones de fondo postuló las nominó prescripción; pago; inexistencia de las obligaciones demandadas; cobro de lo no debido; compensación; buena fe; y la innominada o genérica.

**1.2.4 Compañía Nacional de Trabajadores Temporales S.A.** Una vez notificada<sup>10</sup>, contestó la demanda el 27 de octubre de 2021<sup>11</sup>, aseverando que con la actora celebró un contrato como trabajadora en misión, desde el 24 de marzo de 2012 hasta el 23 de marzo de 2013, siendo enviada a Terminales de Transporte de Medellín S.A.; empero, durante la vigencia de aquella relación laboral se pagaron todas las acreencias laborales, así pues que no existe ninguna acreencia insoluta en favor de la demandante, además de que la empresa temporal actuó en calidad de verdadero empleador, cumpliendo con todas las obligaciones a su cargo, siendo finalizada su relación laboral por la terminación de la obra o labor contratada. Como excepciones de fondo etiquetó las que denominó prescripción; inexistencia de la obligación; petición de lo no debido; inexistencia de la obligación; pago de lo que se consideraba deber y falta de causa; falta de causa y objeto; pago; legalidad sobre la contratación de empresas de servicios temporales; buena fe; y terminación legal del contrato de trabajo suscrito con la demandante.

**1.2.5 Empleamos S.A.** Tras ser notificada<sup>12</sup>, contestó la demanda el 28 de octubre de 2021<sup>13</sup>, manifestando que con la actora celebró cuatro contratos como trabajadora en misión, desde el 01 de marzo de 2016 hasta el 11 de septiembre de 2016, del 27 de septiembre de 2016 hasta el 25 de marzo de 2017, del 26 de marzo de 2017 al 25 de marzo de 2018, y del 26 de marzo de 2018 hasta el 16 de septiembre de 2018, siendo enviada a Terminales de Transporte de Medellín S.A.; que durante la vigencia de la prestación de sus servicios se le pagaron todas las acreencias laborales, y por consiguiente, no existe ninguna acreencia insoluta en favor de la demandante, allende que la empresa temporal actuó en calidad de verdadera empleadora, y no como simple intermediaria, cumpliendo con todas las obligaciones a su cargo, siendo

8 Fol. 1 a 27 archivo No 06ConstanciaNotificación

9 Fol. 1 a 16 archivo No 09ContestaciónDemandaTiemposS.A

10 Fol. 1 a 27 archivo No 06ConstanciaNotificación

11 Fol. 1 a 16 archivo No 10ContestaciónDemandaContrateS.A

12 Fol. 1 a 27 archivo No 06ConstanciaNotificación

13 Fol. 1 a 19 archivo No 13ContestaciónDemandaEmpleamos

finalizada su relación laboral por la terminación de la obra o labor contratada. Como excepciones de fondo señaló las que particularizó inexistencia de las obligaciones a cargo de Empleamos S.A.; legalidad de la contratación laboral; terminación legal del contrato de trabajo suscrito con la demandante; inexistencia de la obligación de indemnizar; pago; buena fe; prescripción; compensación; y las demás que resulten probadas.

**1.2.6 Asear S.A., Colaboramos CTA en Liquidación, y Laborales Medellín S.A..** Una vez notificadas<sup>14</sup>, no contestaron la demanda, por lo cual, mediante auto del 20 de enero de 2022<sup>15</sup>, se les tuvo por no contestada la misma.

**1.2.7 Tiempos S.A.S. (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>16</sup>, contestó la demanda el 04 de febrero de 2022<sup>17</sup>, oponiéndose a las pretensiones del llamamiento con fundamento en que, durante la ejecución del contrato de prestación de servicios con Terminales de Transporte de Medellín S.A. cumplió con su deber legal conforme las normas laborales y comerciales, aparte de que las contrataciones realizadas a la señora Erika Marcela Villegas, se originaron a solicitud y conforme las necesidades de la empresa usuaria Terminales de Transporte de Medellín S.A.. Como excepciones de mérito postuló las que tituló prescripción; pago; inexistencia de las obligaciones demandadas; cobro de lo no debido; compensación; buena fe; nulidad; y la innominada o genérica.

**1.2.8 Liberty Seguros S.A. (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>18</sup>, contestó la demanda principal y el llamamiento en garantía el 08 de febrero de 2022<sup>19</sup>, oponiéndose a las pretensiones de la demanda principal, aduciendo que la compañía de seguros no hizo parte de la relación laboral que se pregona existió con Terminales de Transporte de Medellín S.A., ni se presentó prueba de que la demandante haya laborado en desarrollo de los contratos afianzados 214-2008, 099-2009, 42-2013 y 194-2013. Como excepciones de mérito frente a la demanda principal, propuso las que denominó inexistencia de la obligación que se reclama; falta de legitimación en la causa por pasiva; inexistencia de medios probatorios que endilguen incumplimiento al demandado; prescripción de los derechos laborales; pago; buena fe; y la genérica. Frente al llamamiento en garantía indicó que las pólizas BO1327281, BO1450373, BO2181941 y BO2234684 amparan riesgos por virtud de contratos diferentes a los que supuestamente laboró la demandante, y por ello, la aseguradora no está llamada a responder. Como excepciones de mérito rotuló las de prescripción de la acción derivada del contrato de seguro; ausencia de cobertura por el límite temporal; indeterminación del contrato para el cual laboró la demandante- falta de legitimación en la causa por pasiva; suma asegurada y límite

14 Fol. 1 a 27 archivo No 06ConstanciaNotificación

15 Fol. 1 a 6 archivo No 14AutoAdmiteLlamamiento

16 Fol. 1 a 3 archivo No 15NotificaciónLlamamientoTiemposS.A.

17 Fol. 1 a 7 archivo No 28ContestaciónLlamamientoTiemposS.A

18 Fol. 1 a 3 archivo No 18NotificaciónLlamamientoLibertySeguros.

19 Fol. 1 a 21 archivo No 34ContestaciónDemandayalLlamamientoLiberty

asegurable; agotamiento suma asegurada; exclusión de sanciones moratorias, multas e indemnizaciones; incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del asegurado; reducción de la indemnización; y la genérica.

**1.2.9 Compañía Mundial de Seguros S.A.. (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>20</sup>, contestó el llamamiento en garantía el 10 de febrero de 2022<sup>21</sup>, manifestando que se aceptan las pretensiones del llamamiento en garantía, siempre y cuando la condena sea originada en la solidaridad del artículo 34 del CST, es decir, de un incumplimiento del contratista afianzado y no de un hecho atribuible al asegurado o beneficiario de la póliza (como parece ser en este caso), además de limitar su cobertura a los conceptos laborales causados durante la vigencia de la póliza y que no incluye conceptos no asegurados, ni asegurables, tales como aportes a la seguridad social e indemnización moratoria. Como excepciones de mérito propuso las de prescripción; inexistencia de la obligación; límite asegurado; e inexistencia de cobertura.

**1.2.10 Chubb Colombia S.A. (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>22</sup>, contestó la demanda principal y el llamamiento en garantía el 10 de febrero de 2022<sup>23</sup>, oponiéndose a la las pretensiones de la demanda principal aduciendo que la relación laboral que tuvo la actora fue a través de las empresas de servicios temporales, mas no con Terminales de Transportes de Medellín S.A., al igual que no cumple con la carga de la prueba de demostrar la existencia de la relación laboral pretendida. Como excepciones de mérito frente a la demanda principal, se propuso las denominadas inexistencia de falta de legitimación en la causa por pasiva; inexistencia del pago indemnizatorio por no pago de prestaciones sociales; y la genérica. Frente al llamamiento en garantía indicó que la entidad aseguradora no puede fungir como garante de Terminales de Transporte de Medellín S.A., habida cuenta que la póliza No 43193813, no ampara las pretensiones que el extremo activo de la relación procesal quiere que se declaren y por lo mismo que se impongan condenas por parte del extremo activo. Como excepciones de mérito formuló las de inexistencia de cobertura de la póliza de cumplimiento en favor de entidades estatales No 43193813 por haberse materializado el siniestro, luego de terminada su vigencia; el amparo para el pago de salarios y prestaciones sociales ofrece cobertura única y exclusivamente para las relaciones laborales cubiertas dentro del objeto de la garantía del contrato No 124-2014; en la póliza de cumplimiento a favor de entidades estatales No 43193813 no se asumió el riesgo relativo al pago de indemnizaciones; aplicación de coexistencia de seguros; y la genérica.

---

20 Fol. 1 a 3 archivo No 19NotificaciónLlamamientoCompañíaMundial.

21 Fol. 1 a 12 archivo No 36ContestaciónLlamamientoMundial

22 Fol. 1 a 3 archivo No 20NotificaciónLlamamientoChubbColombia.

23 Fol. 1 a 21 archivo No 37ContestaciónDemandayalLlamamientoChubb.

**1.2.11 Seguros Generales Suramericana S.A.. (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>24</sup>, contestó la demanda principal y el llamamiento en garantía el 07 de febrero de 2022<sup>25</sup>, oponiéndose a la demanda principal con sustento en que Empleamos S.A. actuó como verdadera empleadora de la demandante, cumpliendo con sus obligaciones legales, por lo cual, existe carencia de sustento jurídico en las pretensiones. Como excepciones de fondo propuso las que tituló las de enriquecimiento sin causa; inexistencia de la solidaridad- actividad misional; terminación del contrato; no coinciden los extremos de la relación laboral; cumplimiento de las disposiciones por parte de Empleados- buena fe; prescripción- caducidad; pago-compensación; y la genérica. En lo relativo al llamamiento en garantía, presentó oposición en cuanto que la póliza del contrato No 014-2016 no ampara las pretensiones que expone la parte actora en la demanda, es decir, la existencia de la relación laboral con Terminales de Transporte de Medellín S.a. no está cubierta por la póliza que amparó las obligaciones laborales por incumplimiento imputable a la contratista afianzada EMPLEAMOS S.A. Como excepciones de mérito rotuló las de inexistencia de la obligación- falta de legitimación en la causa; inexistencia de solidaridad; ausencia de derecho y obligación- falta de causa; falta de presupuestos axiológicos; riesgo no amparado- falta de cobertura; exclusiones contempladas en la póliza; obligación condicional- inexigibilidad de la obligación; ausencia de cobertura- no coinciden los extremos de la relación laboral; no cobertura de sanción o indemnización moratoria; mala fe- reticencia- vicio del consentimiento- culpa grave; causa ilícita; conservación del estado del riesgo y notificaciones de cambios; límite temporal del siniestro- ausencia de siniestro cubierto en el presente caso- terminación del contrato- pérdida de vigencia; prescripción- caducidad; ausencia de siniestro cubierto en el presente caso- falta de cobertura; buena fe- exoneración de condena en costas; límite de la obligación; pago o solución parcial- ausencia de incumplimiento; reducción proporcional de la prestación asegurada; coexistencia de seguros- cesación o extinción del seguro; reducción- agotamiento del monto asegurado; inexistencia de la obligación asegurada; y la genérica.

**1.2.12 Compañía Aseguradora de Fianzas -Confianza S.A.. (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>26</sup>, contestó la demanda principal y el llamamiento en garantía el 10 de febrero de 2022<sup>27</sup>, oponiéndose a la demanda principal con sustento en que las pretensiones están dirigidas a persona diferente a la llamada en garantía y, por ende, se atiene a lo que se pruebe en el proceso. Frente al llamamiento en garantía presentó oposición con fundamento en que la póliza No 05GU048405, en virtud de la cual se llama a la entidad aseguradora, no tiene por objeto la cobertura de la existencia de la relación laboral que pretende la demandante con Terminales de Transporte de Medellín S.A. Como excepciones de fondo propuso las que individuó ausencia de cobertura en caso de ser condenado el asegurado como verdadero

---

24 Fol. 1 a 3 archivo No 21NotificaciónLlamamientoSuramericana.  
25 Fol. 1 a 31 archivo No 30ContestaciónLlamamientoSuramericana.  
26 Fol. 1 a 3 archivo No 22NotificaciónLlamamientoSegurosConfianza.  
27 Fol. 1 a 25 archivo No 35ContestaciónDemandayalLlamamientoConfianza.

empleador; ausencia de cobertura de las acreencias laborales reclamadas causadas por fuera de la vigencia de la póliza; el demandante prestó servicios en ejecución de un contrato diferente al contrato asegurado; no extensión a la aseguradora de condenas por indemnizaciones moratorias; no cobertura de vacaciones; prescripción de las acciones derivadas del contrato de seguro y consecuente prescripción de acción de acreencias laborales; y máximo valor asegurado- límite de responsabilidad de la aseguradora.

**1.2.13 Seguros del Estado S.A.. (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>28</sup>, contestó la demanda principal y el llamamiento en garantía el 04 de febrero de 2022<sup>29</sup>, oponiéndose a la demanda principal con sustento en que las pretensiones están dirigidas a persona diferente a la llamada en garantía, y en gracia de discusión, de demostrarse la existencia de la relación laboral de la demandante con Terminales de Transportes de Medellín S.A., no existiría cobertura en las pólizas de seguro No 65-44-076546553, No 21-44-101110108 y No 65-44-101144174. Como excepciones de fondo propuso las que nominó inexistencia de contrato de trabajo con Terminales de Transportes de Medellín S.A.; Terminales de Transporte de Medellín S.A. no tiene calidad de empleadora de la demandante; buena fe; y prescripción. Frente al llamamiento en garantía expresó que no existe ninguna responsabilidad de la aseguradora que motive afectar las pólizas No 65-44-076546553, No 21-44-101110108 y No 65-44-101144174, debido a que no se demuestra ningún incumplimiento por parte del contratista Empleamos S.A., y las pólizas no tienen por objeto cubrir obligaciones a cargo de Terminales de Transportes de Medellín S.A.. Como excepciones de fondo, propuso las que denominó ausencia de prueba de incumplimiento contractual por parte de las Empresas Laborales de Medellín S.A., Contrate S.A., y Empleamos S.A.; ausencia de cobertura de los efectos derivados de la declaratoria de contrato realidad en contra de Terminales de Transportes de Medellín S.A.; ausencia de cobertura para emolumentos o acreencias no incluidas expresamente en las carátulas de las pólizas No 65-44-076546553, No 65-44-101110108, y No 65-44-101144174; ausencia de cobertura de culpa grave del asegurado y beneficiario-culpa exclusiva del asegurado; prescripción de las acciones derivadas del contrato de seguros; y límite y disponibilidad en cobertura del valor asegurado.

**1.2.14 Aseguradora Solidaria de Colombia (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>30</sup>, contestó la demanda principal y el llamamiento en garantía el 07 de febrero de 2022<sup>31</sup>, oponiéndose a la demanda principal con sustento en que la parte demandante no demuestra la existencia de la relación laboral con Terminales de Transportes de Medellín S.A.. Como excepciones de fondo formuló las que llamó prescripción parcial de las obligaciones laborales; ausencia de mala fe; y ausencia de incumplimiento por parte de Terminal de Transportes de

28 Fol. 1 a 3 archivo No 23NotificaciónLlamamientoGarantíaSegurosdelEstado.

29 Fol. 1 a 32 archivo No 27ContestaciónLlamamientoSegurosEstado.

30 Fol. 1 a 3 archivo No 25NotificaciónAseguradoraSolidaria.

31 Fol. 1 a 30 archivo No 33ContestaciónLlamamientoSolidaria.

Medellín S.A. Frente al llamamiento en garantía expresó que el contrato realidad que se pretende con Terminales de Transportes de Medellín S.A. no se encuentra amparado por las pólizas No 5204599000001223 y No 52045994000001299. Excepcionó de fondo con las excepciones que nominó ausencia de cobertura; ausencia de cobertura temporal de las pólizas; prescripción del contrato de seguro; y límite del valor asegurado.

**1.2.15 Compañía Nacional de Trabajadores Temporales S.A. (Llamada en garantía).**

Contestó el llamamiento en garantía el 02 de febrero de 2022<sup>32</sup>, oponiéndose al llamamiento en garantía con sustento en que las obligaciones que pretende cobrar la demandante no son obligaciones objetivas que puedan satisfacerse a través del llamamiento en garantía. Como excepciones de fondo intituló las de prescripción; inexistencia de la obligación; petición de lo no debido; falta de causa y objeto; pago; y buena fe.

**1.2.16 Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. (Llamada en garantía).**

Contestó el llamamiento en garantía el 07 de febrero de 2022<sup>33</sup>, presentando oposición con sustento en que la demandada no puede asumir alguna responsabilidad eventual de Terminales de Transportes de Medellín S.A., es decir, que no existe fuente de obligación que imponga subrogar la obligación de Terminales de Transporte de Medellín S.A.. Excepcionó de fondo mediante las excepciones que nominó prescripción; buena fe; inexistencia de la obligación; y pago.

**1.2.17 Empleamos S.A. (Llamada en garantía).**

Contestó el llamamiento en garantía el 07 de febrero de 2022<sup>34</sup>, oponiéndose al llamamiento en garantía con fundamento en que Empleamos S.A. cumplió con las obligaciones laborales en favor de la demandante, todo ello, conforme al contrato de prestación de servicios suscrito con Terminales de Transportes de Medellín S.A., razón por la que, no puede ser responsable de eventuales condenas que se llegaren a imponer a Terminales de Transportes de Medellín S.A.. Como excepciones de fondo propuso las que etiquetó cumplimiento de las obligaciones contractuales pactadas; inexistencia de obligaciones laborales a cargo de Empleamos; inaplicabilidad de la cláusula de indemnidad; pago; y buena fe.

**1.2.18 Laborales Medellín S.A. (Llamada en garantía).**

Una vez notificada<sup>35</sup>, no contestó la demanda de llamamiento en garantía, por lo que se le tuvo por no contestada, según auto del 02 de marzo de 2022<sup>36</sup>.

32 Fol. 1 a 23 archivo No 26ContestaciónLlamamientoContrate.

33 Fol. 1 a 7 archivo No 29ContestaciónLlamamientoMisiónEmpresarial.

34 Fol. 1 a 8 archivo No 32ContestaciónLlamamientoEmpleamos.

35 Fol. 1 a 3 archivo No 16NotificaciónLlamamientoLaboralesMedellin.

36 Fol. 1 a 10 archivo No 38NiegaLlamamientoFijaFecha

**1.2.19 Colaboremos CTA (Llamada en garantía).** Una vez notificada<sup>37</sup>, no contestó la demanda de llamamiento en garantía, por lo que se le tuvo por no contestada, según auto del 02 de marzo de 2022<sup>38</sup>.

**1.3 Decisión de primer grado.** El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 25 de julio de 2022<sup>39</sup>, con la que la cognoscente de instancia declaró que entre TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A. y ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIO, existieron varios contratos de trabajo de manera interrumpida, el último de los cuales fue el del 27 de septiembre de 2016 al 28 de febrero de 2020, habiéndose desarrollado un contrato de trabajo a plazo presuntivo de seis meses; condenó a TERMINALES DE TRANSPORTES DE MEDELLÍN S.A., a pagar a la señora ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIO, las siguientes sumas de dinero: \$397.869 por reajuste auxilio de cesantías; \$50.012 por reajuste intereses a las cesantías; \$980.239 como prima de vacaciones; \$132.161 como bonificación por recreación; \$1.881.070 como prima de navidad, y \$834.724 como indemnización por terminación del contrato de trabajo; condenó a Terminales de Transporte de Medellín S.A. al pago de la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de retraso, contado a partir del día 90 después de la terminación del contrato de trabajo, esto es, a partir del 29 de mayo de 2020 hasta el pago total de la obligación calculada sobre el valor de \$32.104 diarios; declaró probaba la excepción de prescripción parcial; absolvió a las demás sociedades demandadas y llamadas en garantía de las súplicas de la demanda y del llamamiento en garantía propuesto por Terminales de Transportes de Medellín S.A.. Finalmente, condenó en costas a Terminales de Transportes de Medellín S.a..

**1.4 Apelación.** La decisión de primer grado adoptada fue recurrida por las siguientes partes:

**1.4.1 Demandante.** Manifestó no estar de acuerdo parcialmente con la decisión de primer grado, en relación con los extremos de la relación laboral, dado que, debe declararse la existencia de una sola relación laboral con fecha inicial desde el 17 de junio de 2007, frente a lo cual, la interrupción formal presentada en septiembre de 2016 por espacio de 15 días, no rompe la continuidad de la relación laboral, como así lo ha decantado la Corte Suprema de Justicia, además, afirma que en lo que respecta a la entidad ASEAR, la misma debe tenerse en cuenta como empresa de servicios temporales, tal como se puede deducir del certificado de existencia y representación y del contrato n° 159 de 2018 celebrado con Terminales de Transporte de Medellín S.A., en donde se dice que es una empresa de servicios temporales, cuyo objeto es el suministro de talento humano en misión para el apoyo de la operación de Terminales de Transporte de Medellín S.A.; que la entidad demandada actuó de mala fe; que

37 Fol. 1 a 3 archivo No 17NotificaciónLlamamientoColaboremosCooperativa.

38 Fol. 1 a 10 archivo No 38NiegaLlamamientoFijaFecha

39 Fol. 1 a 7 archivo No 55Sentencia y archivo No 0500131050170035700 audiencia virtual.

debe reconocerse los excedentes de salarios con “el cargo más barato” que tiene Terminales de Transporte de Medellín S.A., porque al ser la contratación fraudulenta e ilegal, los contratos de trabajo que se suscribieron con las empresas de servicios temporales son ineficaces y no tienen validez para el mundo jurídico y, por lo tanto, debe tenerse en cuenta el salario mínimo de Terminales de Transporte de Medellín S.A. conforme su escala mínima de salarios, es decir, a pesar de que el cargo de impulsador no se encuentre en el manual de funciones, lo ha venido desarrollando por más de 15 años, por lo que debe reconocérsele a la actora el salario mínimo que le sea otorgado al trabajador oficial de tal entidad, y con ello, que se reconozca los excedentes de salarios de cesantías, de intereses, primas de servicios y de vacaciones; que ningún de los derechos reclamados se encuentra prescrito, dado que para este tipo de trabajadores se aplica la prescripción de 90 días calendario conforme el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, y en vista de que, como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia en sentencias de radicados No 42921 y No 43456 de 2014 y SL6380 de 2015, que se debe condenar a la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, toda vez que a la actora no se le pagó el salario correspondiente y justo, sino que se puso a trabajar “como un burro con salarios de hambre del sector privado”, y por ello, estima está más que probada la mala fe de la demandada, además que el salario de la actora debió ser muy superior al salario mínimo del sector privado.

**1.4.2 Terminales de Transportes de Medellín S.A.:** Esgrime que la decisión de primer grado debe revocarse, dado que, no se cumplen con los elementos del CST para la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo, ello por cuanto la subordinación fue completamente desvirtuada con los testigos, quienes fueron claros en señalar que la empresa de servicios temporales era la entidad que se encargaba de dar las órdenes a través de los supervisores y coordinadores, quienes además eran los que establecían los turnos, los permisos y entregaban los certificados laborales, así como también hacían entrega de los elementos de dotación; que no es cierto que Terminales de Transporte de Medellín S.A. diera órdenes a la demandante; que debe tenerse en cuenta que Terminales de Transporte de Medellín S.A. para ejecutar los contratos interadministrativos con la Secretaría de Movilidad de Medellín, lo hizo a través de empresas de servicios temporales, mismas que ejercieron subordinación dada su independencia; de igual modo, la normatividad que regula las zonas de parqueo es propia de la Secretaría de Movilidad y de la Alcaldía de Medellín, sin que sea una función esencial de la empresa Terminales de Transporte de Medellín S.A.; que la contratación realizada por Terminales de Transporte de Medellín S.A. encaja en la figura del contratista independiente y no de la interminación laboral ilegal, allende de reiterarse que la entidad demandada no ejerció subordinación, siendo esta proveniente de las empresas de servicios temporales; que no se puede aplicar la sentencia SL1174 de 2020, ya que aquella hace relación al contrato sindical, además, la actividad de parquímetros no es una actividad permanente de Terminales de

Medellín S.A., sino que se desarrolla es a través de convenios interadministrativos que firman con la Secretaría de Movilidad del Municipio de Medellín; que el objeto del certificado de representación legal se tuvo que modificar para poder participar de la oferta pública que realizó la Secretaría de Movilidad; que no debe dejarse de lado que los convenios interadministrativos son contratos de mandato tal como se desprende del artículo 2142 del Código Civil; que Terminales de Transporte de Medellín S.A. no incide ni actúa como administrador de dichas zonas, tal como se puede colegir del Decreto 1136 de 1997 modificado por los Decretos 467 de 1999 y No 111 de 2009; que Terminales de Transporte de Medellín S.A., como administrador de unos recursos depende de las directrices y mandamientos que su mandante le dé, por ello, la vinculación Terminales de Transporte de Medellín S.A. no cuenta con el personal que se dedica a las zonas de estacionamiento regulado, ya que no sólo es una actividad temporal sino que además no tiene el presupuesto suficiente, pues dicha actividad depende del convenio que suscriba con la Secretaría de Movilidad; que Terminales de Transportes de Medellín S.A. no ha obrado de mala fe, en razón a que la actividad desplegada por la actora contratada como trabajadora en misión, no es una actividad misional de Terminales de Transportes de Medellín S.A., ni tampoco una actividad permanente, pues depende de los contratos interadministrativos que se celebren con la Secretaría de Movilidad; que en el remoto evento que se llegase a considerar que la actividad de parquímetros es una actividad permanente de Terminales de Transporte de Medellín S.A. es necesario advertir que el Decreto 583 de 2016 que reguló la tercerización laboral de que trata el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, fue declarado nulo por el Consejo de Estado, con fundamento en que el Ministerio del Trabajo intenta realizar una regulación sobre la tercerización laboral, satanizándola; incluso se destacan algunos apartados de los pronunciamientos de la OIT, en los cuales se establece que la tercerización también es una forma de generar trabajo decente, donde terceros con independencia y autonomía pueden generar empleos, por ende, no se comparte la decisión de instancia que determina que se realizó una intermediación laboral ilegal; incluso no se comparte la decisión de instancia relativa a que existió un entramado para ocultar una verdadera relación laboral, puesto que se desconoce el contenido de los contratos suscritos con todas las empresas de servicios temporales; que el hecho de que los testigos hayan señalado que se entregaba la dotación en la oficina de Terminales, ello no quiere decir que la oficina de Terminales era una oficina propia o de trabajadores de Terminales, pues los testigos ni siquiera sabían con quién estaban vinculados, además, fueron muy renuentes en señalar que esas dotaciones fueron entregadas única y exclusivamente por el supervisor y coordinador de la empresa de servicios temporales; que se desconoce que Terminales arrienda un espacio en dichas entidades para que realicen la labor y coordinen el personal de parquímetros; que los equipos entregados son realmente de la Secretaría de Movilidad y no de Terminales de Transporte de Medellín S.A.; asimismo que se recauda dinero público que sólo puede administrar la Secretaría de Hacienda y el Municipio de Medellín. Acotó igualmente

que, se asume que todas las vinculaciones fueron por empresas de servicios temporales, sin tener en cuenta que entre las demandadas existía una cooperativa de trabajo asociado en liquidación; que según el certificado de existencia y representación legal de ASEAR, en ningún momento tiene como objeto social el establecido en la Ley 50 de 1990, por lo tanto, no se trata de un empresa de servicios temporales; que Terminales de Transportes de Medellín S.A. no abuso de la figura de la tercerización laboral; que en el remoto evento en que se declare que el contrato sí existió con Terminales de Transporte de Medellín S.A., tampoco hay motivo para declarar que hay una mala fe, razón por la cual se debe revocar la sanción moratoria, porque no existió intermediación ilegal, y además, Terminales de Medellín S.A. no cuenta con el capital suficiente ni asignación presupuestal por parte del Municipio de Medellín para tener trabajadores de planta; que Terminales de Transporte en Medellín S.A. siempre ha actuado conforme a las disposiciones legales; que de conformidad de conformidad con la sentencia SL4162-2021 procede la condena solidaria frente a las demás entidades demandadas; que de conformidad con la sentencia SL 4102 de 2021, debe procederse a la afectación a las pólizas de los llamados en garantía, puesto que los conceptos de salarios y prestaciones sociales suponen la figura de solidaridad; igualmente, que la sanción moratoria debe operar a partir de los 90 días de plazo hábiles y no calendario.

**1.5 Trámite de Segunda Instancia.** El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 01 de agosto de 2022<sup>40</sup>, y mediante auto del 08 de agosto de 2022<sup>41</sup>, 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 la parte demandante suplica que se modifique la decisión de instancia y se condene a la demandada en los términos expuestos en el recurso de alzada; Seguros del Estado S.A., solicitó que se confirme la decisión de instancia en lo que respecta a la absolución de tal aseguradora; Terminales de Transportes del Sur S.A., reforzó los argumentos de la alzada con la finalidad de que se revoque la decisión de instancia y se absuelva a tal entidad de todas las pretensiones incoadas por la actora; Seguros Generales Suramericana S.A., pide que se nieguen las pretensiones del demandante, absolviendo también a la entidad aseguradora; Liberty Seguros S.A., solicita que se confirme la decisión de instancia en lo tocante a la absolución de la llamada en garantía; Empleamos S.A., peticiona que se mantenga la absolución de la empresa de servicios temporales demandada; Misión Empresarial S.A., aduce que debe confirmarse la decisión de instancia en lo que aquella entidad se refiere; Aseguradora Solidaria de Colombia Entidad Cooperativa, pide que se confirme la absolución de la llamada en garantía tal como se efectuó en la primera instancia; Chub Seguros S.A., igualmente pide que se confirme la absolución de la aseguradora como llamada en garantía; Contrate S.A. indica que el proceso

---

40 Fol. 1 a 2 archivo No 02AutoAdmite  
41 Fol. 1 a 2 archivo No 02AutoAdmite

seguido por la actora no tiene porque afectar a la entidad vinculada; y Asear S.A. sostiene que se mantenga en firme la absolución de tal entidad tal como se efectuó en la primera instancia.

## 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 las partes, 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 la alzada, sin que puede conocer del asunto en el grado jurisdiccional de consulta en favor de Terminales de Transporte S.A., toda vez que se observa que la naturaleza jurídica de la recurrente se asimila a una Empresa Industrial y Comercial del Estado, puesto que se constituyó como sociedad anónima con participación asaz mayoritaria del municipio de Medellín superior al 90%<sup>42</sup> y minoritaria de otros entes públicos y privados. Y en ambos escenarios, como EICE o Sociedad de Economía Mixta Anónima, las que cuentan con patrimonio propio, y autonomía administrativa y presupuestal, como en el caso de autos, la Nación no es garante de la misma; en sustento de ello, téngase en cuenta entre otros pronunciamientos los Autos AL-3019-2023, AL2993-2024 y AL7136-2024 en los que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado la improcedencia del grado jurisdiccional de consulta frente a sociedades anónimas de economía mixta.

**2.2 Problemas Jurídicos.** El *thema decidendum* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: **i)** ¿Si la *a quo* erró al colegir la existencia de una relación laboral entre la actora y Terminales de Transportes de Medellín S.A., fungiendo las empresas de servicio temporal como simples intermediarias? Por el contrario, **(ii)** ¿Si se cumplieron los presupuestos establecidos para la contratación de trabajadores en misión? De ser la respuesta positiva al primer interrogante, se entrará a determinar **(iii)** ¿Si existió un solo contrato de trabajo, o varios contratos de trabajo en consideración a las interrupciones entre uno y otro contrato? **(iv)** ¿Si es viable el reajuste del salario devengado? **(v)** ¿Desde cuándo opera la excepción de prescripción? **(vi)** ¿Si las demandadas son solidariamente responsables de las condenas impuestas a Terminales de Transportes de Medellín S.A.? **(vii)** ¿Si es procedente la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990? **(viii)** ¿Si es procedente la condena por indemnización moratoria del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, y a partir de qué fecha se contabilizaría? **(ix)** ¿Si es procedente la afectación de las pólizas expedidas por las llamadas en garantía?

---

42 Fol. 574 archivo No 11ContestaciónDemandaTerminalesTransportesMedellín

**2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados.** El sentido del fallo de esta Corporación será **MODIFICATORIO y CONFIRMATORIO**, con basamento en que, la entidad demandada no demostró que la contratación de la demandante como trabajadora en misión, cumpliera con alguna de las circunstancias contempladas en el Art. 6 del Decreto 4639 de 2006, por lo que, Terminales de Transportes de Medellín S.A. se tendrá como verdadera empleadora, y las EST, incluida la CTA demandada, deben ser declaradas solidariamente responsables. Igualmente, se declarará la existencia de una sola relación laboral, dado que las interrupciones entre uno y otro contrato sólo fueron aparentes y no superaron 30 días, lo que permite la determinación de su salario, para luego, impartir las condenas en concreto, como pasa a exponerse.

**2.4 Relación laboral subordinada o dependiente.** Para resolver los problemas jurídicos que concitan la atención de la Sala, es preciso señalar, en cuanto a la vinculación que aduce la encartada sostuvo como empresa usuaria con el demandante, quien señala le prestó sus servicios como trabajadora en misión enviada por varias empresas de servicios temporales, que el Decreto 4639 de 2006, compilado en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del sector del Trabajo), concordante con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, refiere que las empresas de servicios temporales (EST) *"son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador"*.

En ese sentido, su objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), la que determina sus tareas y supervisa su ejecución; por manera que los empleados en misión son considerados trabajadores de la empresa de servicios temporales, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación jurídica material es la usuaria.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>43</sup> ha delineado respecto a la figura de la contratación de trabajadores en misión a través de empresas de servicios temporales lo siguiente:

*"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,*

---

43 CSJ SL3520-2018

*esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse 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 ordinaria<sup>44</sup>».*

*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.*

De igual modo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>45</sup>, ha propalado que la contratación de trabajadores en misión debe ser transitoria, excepcional y taxativa:

*“En efecto, en el marco constitucional (art. 53 CP) y legal existe una preferencia hacia las relaciones laborales estables y duraderas. Por ello, este tipo de vinculaciones fueron concebidas con un carácter netamente transitorio, excepcional y taxativo. **Transitorio***

---

44 ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.  
45 CSJ SL4330-2020

*porque el servicio es, por definición, temporal; es decir, para satisfacer necesidades puntuales y transitorias, que bien pueden ser o no del objeto social de las empresas. Excepcional porque debe enmarcarse en una o varias de las situaciones enunciadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y taxativo porque no está previsto para colmar cualquier requerimiento temporal, sino aquellos de los descritos en la norma en cita.”*

Descendiendo al caso objeto de análisis, lo primero que refulge son las aparentes relaciones laborales como trabajadora en misión por parte de la demandante Erika Marcela Villegas Palacio, que dan cuenta que prestó sus servicios a favor de Terminales de Transportes de Medellín S.A. por un lapso superior a 10 años, como se relaciona a continuación:

EST	CLASE DE CONTRATO	TIEMPO DE SERVICIOS	CARGO
Laborales Medellín S.A. <sup>46</sup>	OBRA O LABOR	15/06/2007 AL 30/05/2008	Impulsadora Tiquetes
Colaboramos Cooperativa de Trabajo Asociado <sup>47</sup>	---	31/05/2008 AL 5/10/2008	Impulsadora Tiquetes
Laborales Medellín S.A. <sup>48</sup>	OBRA O LABOR	06/10/2008 AL 23/09/2009	Impulsadora Tiquetes
Tiempos S.A.S. <sup>49</sup>	OBRA O LABOR	05/10/2009 AL 19/09/2010	Impulsadora Tiquetes
Tiempos S.A.S. <sup>50</sup>	OBRA O LABOR	27/09/2010 AL 26/02/2012	Impulsadora Tiquetes
Tiempos S.A.S. <sup>51</sup>	OBRA O LABOR	12/03/2012 AL 23/03/2012	Impulsadora Tiquetes
Compañía Nacional de Trabajadores Temporales S.A. <sup>52</sup>	OBRA O LABOR	24/03/2012 AL 23/03/2013	Impulsadora Tiquetes
Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. <sup>53</sup>	OBRA O LABOR	01/04/2013 AL 12/12/2013	Impulsadora Tiquetes
Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. <sup>54</sup>	OBRA O LABOR	01/01/2014 AL 15/12/2014	Impulsadora Tiquetes

46 Fol. 528 a 529 archivo No 01DemandaUnificada

47 Fol. 528 a 529 archivo No 01DemandaUnificada

48 Fol. 528 a 529 archivo No 01DemandaUnificada

49 Fol. 30 archivo No 09ContestaciónDemandaTiemposS.A.

50 Fol. 31 archivo No 09ContestaciónDemandaTiemposS.A.

51 Fol. 32 archivo No 09ContestaciónDemandaTiemposS.A.

52 Fol. 425 a 426 archivo No 01DemandaUnificada

53 Fol. 531 archivo No 01DemandaUnificada

54 Fol. 531 a 532 archivo No 01DemandaUnificada

Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. <sup>55</sup>	OBRA O LABOR	05/01/2015 AL 15/12/2015	Impulsadora Tiquetes
Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. <sup>56</sup>	OBRA O LABOR	16/12/2015 AL 29/02/2016	Impulsadora Tiquetes
Empleamos S.A. <sup>57</sup>	OBRA O LABOR	01/03/2016 AL 11/09/2016	Impulsadora Tiquetes
Empleamos S.A. <sup>58</sup>	OBRA O LABOR	27/09/2016 AL 25/03/2017	Impulsadora Tiquetes
Empleamos S.A. <sup>59</sup>	OBRA O LABOR	26/03/2017 AL 25/03/2018	Impulsadora Tiquetes
Empleamos S.A. <sup>60</sup>	OBRA O LABOR	26/03/2018 AL 16/09/2018	Impulsadora Tiquetes
Asear S.A. <sup>61</sup>	OBRA O LABOR	17/09/2018 AL 28/02/2020	Impulsadora Tiquetes

Conforme a lo dicho y de cara a los supuestos fácticos probados en el caso analizado, para la sala no es recibo el argumento aducido por la pasiva en la contestación de demanda y, de contera, en la sustentación del recurso de apelación, dirigido a enervar la verdadera relación laboral que la ató con la aquí actora, tras considerar de que su vinculación lo fue en cumplimiento de contratos interadministrativos celebrados con la Secretaria de Movilidad de Medellín, puesto que llama poderosamente la atención que la relación laboral de la actora haya perdurado por espacio aproximado de 13 años, y que Terminales de Transportes de Medellín S.A. aduzca que se trata de un servicio de carácter temporal atado a contratos interadministrativos celebrados con la Secretaría de Movilidad, pues por el contrario, juzga la Sala que tal como lo ha adocinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>62</sup>, *“se comete fraude a la ley en estos casos de intermediación ilegal, cuando formalmente se contratan servicios temporales con EST pero, en la práctica, se desarrollan actividades misionales permanentes, contrariando la finalidad de esta institución, cuál es la de satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero”*, circunstancias que en la información factual recogida de las pruebas recabadas campean en el *sub lite*, en tanto que la defensiva de Terminales de Transportes de Medellín S.A. se concreta en que resulta acorde al ordenamiento jurídico contratar a través de empresas de servicios temporales la prestación de un servicio para la ejecución de un contrato interadministrativo suscrito con la

55 Fol. 532 archivo No 01DemandaUnificada  
56 Fol. 20 a 24 archivo No 07ContestaciónDemandaMisiónEmpresarial  
57 Fol. 20 y 80 archivo No 13ContestaciónDemandaEmpleamos  
58 Fol. 22 y 83 archivo No 13ContestaciónDemandaEmpleamos  
59 Fol. 24 y 86 archivo No 13ContestaciónDemandaEmpleamos  
60 Fol. 26 y 90 archivo No 13ContestaciónDemandaEmpleamos  
61 Fol. 534 archivo No 01DemandaUnificada  
62 CSJ SL4330-2020

Secretaría de Movilidad, a la par de que aduce que los servicios prestados por la actora no se enmarcan dentro del objeto social de Terminales de Transportes de Medellín S.A..

Al respecto, al contrario de lo afirmado por la recurrente, obra el certificado de existencia y representación legal de Terminales de Transporte de Medellín S.A.<sup>63</sup>, en el que a las claras se establece que las actividades desplegadas por la actora como impulsadora de tiquetes de las zonas de establecimiento reguladas (ZER) se encuentra englobada en el objeto social de la encartada, pues no de otra manera se puede colegir que tal entidad se encarga de ***“la administración y explotación de zonas de estacionamiento regulado, en espacios públicos, parqueaderos y estacionamientos comercio destinados al parqueo, custodia, conservación, salvaguarda, cuidado y vigilancia de vehículos automotores de toda clase, así como de vehículos inmovilizados por infracciones de tránsito...”***, y si bien, para desarrollar tal objeto recurre a contratos interadministrativos con la Secretaría de Movilidad, ello sólo demuestra que al ser dicha actividad propia del objeto social, para ejecutar los contratos administrativos debía hacerlo con personal vinculado a la planta de trabajadores de la ente societario, pero en modo alguno, la suscripción de un contrato interadministrativo determina que la actividad expresamente detallada en el objeto social sea ajena a sus funciones o que deba recurrir a la tercerización socavando las causales y límites de la contratación de trabajadores en misión de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Ahora, en el presente asunto, no es que se quiera demonizar la tercerización, pues efectivamente la contratación a través de empresas de servicios temporales está regulada y es permitida en el ordenamiento jurídico laboral, pero lo que no se permite es que se abuse de esa modalidad de contratación para hacer parecer algo que en la realidad no lo es, como en el *sub examine*, en el que se esgrime que Terminales de Transportes de Medellín S.A. para ejecutar el contrato interadministrativo referido suscrito con la Secretaría de Movilidad podía recurrir a empresas de servicios temporales, asumiendo según su parecer que la actividad desplegada por la trabajadora es temporal, transitoria mientras dure el contrato interadministrativo, y sin subordinación, cuando de las pruebas obrantes en el proceso se vislumbra todo lo contrario, es decir, la ejecución o prestación de servicios como impulsadora de tiquetes no logra encuadrarse como trabajo ocasional, reemplazo de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios, dado que, se itera, más de 12 años ejerció la misma labor al servicio de Terminales de Transportes de Medellín S.A., como no se demostró por la demandada que haya sido vinculada para reemplazos de licencias, vacaciones u otra situación laboral y, si bien podría pensarse en que la contratación a través de servicios temporales se dio como “incrementos en la producción o en los servicios”, en todo caso, se excedieron los límites temporales máximos de seis meses prorrogables por seis meses más,

---

63 Fol. 53 a 64 archivo No 01DemandaUnificada

por cuanto tal limite no se puede establecer de cara a una sola empresa de servicios temporales, sino en conjunto por toda la relación laboral que ligó a la actora, la cual, en el caso concreto, fue por un tracto de tiempo de más de 12 años.

En paralelo, ciertamente la demandante y los testigos Ana Judith Grajales y Janet Shirley Álzate, informaron que las órdenes las recibían del coordinador y supervisores, que hacían parte de las empresas temporales, es decir, no eran trabajadores de la planta de personal de Terminales de Transportes de Medellín S.A., pero ello, no desdice ni desvirtúa la contratación irregular efectuada a través de empresas de servicios temporales, dado que, lo que se evidencia de todo el acopio probatorio es que, Terminales de Transportes de Medellín S.A., a pesar de que su objeto social establece la **“la administración y explotación de zonas de estacionamiento regulado, en espacios públicos, parqueaderos y estacionamientos”**, recurrió a la tercerización de dichas actividades, como, por ejemplo, se logra evidenciar de los contratos de prestación de servicios suscritos con las empresas de servicios temporales, tal como acontece con el contrato No 059-2011<sup>64</sup>, de la siguiente manera.

CARGO	DESCRIPCIÓN
2	ADMINISTRADORES Administrativo
1	ABOGADO Administrativo
1	CONTADOR Administrativo
1	INGENIERO DE SISTEMAS Administrativo
1	COORDINADOR AUX. PATIO Administrativo
19	COORDINADORES PARQUEADERO Administrativo
1	APOYO INTERVENTORIA Administrativo

2	COORDINADORES PROVENZA Administrativo
25	AUXILIAR PATIO AVI
7	BASE COMUNICACIONES ( RADIO Administrativo
3	OPERADOR Administrativo
1	ASISTENTE SISTEMAS Zer
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Zer
1	AUXILIAR DE CAJA Zer
1	CAJERO Zer
179	IMPULSADOR TIEMPO COMPLETO Zer
1	OFICIOS VARIOS Falso
2	ACUERDOS DE PAGO Secretaria Tránsito
14	CONDUCTORES GRÚAS Secretaria Tránsito
2	MÉDICOS LEGISTAS Secretaria Tránsito

B) Para el proyecto de Parqueadero Zona Rosa	
1	COORDINADOR PARQUEADERO Administrativo
89	AUXILIAR DE PARQUEADERO Parqueadero

En consonancia con lo anterior, en efecto, la testifical es clara, unívoca y espontánea en establecer que las órdenes las recibía del coordinador y supervisor de la empresa de servicios temporales, pero ello no logra ser de la suficiente entidad para enervar bajo el principio de la realidad sobre las formas la existencia de una verdadera y única relación laboral de la demandante con el ente societario demandado, por cuanto, en todo caso, del cardumen probatorio se extraen los indicios a que se refiere el Convenio 198 de la OIT, replicados por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>65</sup>, a saber: *“(...)la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); 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*

64 Fol. 188 a 199 archivo No 01DemandaUnificada  
65 CSJ SL1439-2021

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)". Todo lo anterior, para concluir que la prueba testifical provenientes de las compañeras de trabajo de la demandante, dieron cuenta que la trabajadora accionante laboró en el mismo cargo que ellas como impulsadora de tiquetes, que las herramientas de trabajo, la impresora portátil, el datafono, y la "base" de dinero, eran entregadas por el Terminal de Transportes de Medellín S.A. a través del coordinador o supervisor, al igual que en la papelería, dotación y carnet, estaba el logo de Terminales de Transportes S.A., y que aproximadamente dos veces al mes se hacían reuniones en la Terminal de Transportes de Medellín S.A. con el gerente, quien les daba capacitaciones e instrucciones generales de cómo ejecutar la actividad, es decir, que en puridad de verdad, la entidad demandada utilizó de manera irregular la figura de la tercerización laboral para ejecutar su objeto social o, dicho de otra manera, para desarrollar una actividad propia de su objeto social y extendida en el tiempo.

Se itera, en el caso concreto lo determinante no es que la subordinación jurídica haya sido ejercida por el supervisor o coordinador contratado a través de la empresa de servicios temporales, sino que se recurrió a la figura de la tercerización laboral de una actividad expresamente detallada en el objeto social del ente societario demandado, por ende, de suyo debía tener personal contratado directamente para el desarrollo de tal actividad, y sólo en las causales o finalidades establecidas en el artículo 77 de la ley 50 de 1990, podía recurrir a la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales. En este punto, obra la resolución No 201305001 del 14 de marzo de 2013<sup>66</sup> en la que se observa que era una necesidad de Terminales de Transportes de Medellín S.A. el aumentar su planta de personal para poder cumplir con el desarrollo de su objeto social, incluido la ejecución de los contratos interadministrativos para administrar las Zonas de Estacionamiento Regulado, como a continuación se expresa:

Terminales Medellín administra tres proyectos de movilidad estratégicos para el Municipio de Medellín como son Zonas de Estacionamiento Regulado, Escaleras Eléctricas y Teleférico de Palmiras, estos proyectos han implicado cargas adicionales en el personal administrativo y operativo de la Empresa. En el año 2013 se tendrán algunos proyectos adicionales, como son la administración de los parqueaderos del puente de la 4 Sur, un parqueadero adicional en la terminal del norte y la operación de las zonas de estacionamiento regulado en los Municipios de Envigado y Sabaneta.

La Empresa es altamente Eficiente, Eficaz y Efectiva ya que viene operando desde el año 2000 con el mismo personal a pesar de haber multiplicado su presupuesto por 11, haber aumentado el número de salidas en un 26%, haber aumentado el número de pasajeros en un 22% y tener tres negocios más con exigencias adicionales de personal.

Sin embargo, la ampliación de la planta de personal no se materializó, sino que simple y llanamente se recurrió al mecanismo de la tercerización laboral, que, aunque legal y válido, se abusó del mismo, pues no se encuadra dentro de alguna de las tres causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y en todo caso, en el asunto en cuestión, se excedió de manera reiterada y sistemática, el límite temporal de seis meses prorrogables por seis meses más.

66 Fol. 574 a archivo No 11ContestaciónDemanda

Adicionalmente a lo anterior, la parte pasiva recurrente aduce que en un interregno de tiempo la actora estuvo vinculada a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado, lo que efectivamente se corrobora, cuando estuvo vinculada a través de Colaboramos Cooperativa de Trabajo Asociado<sup>67</sup> entre el 31 de mayo de 2008 hasta el 5 de octubre de 2008; no obstante, ello no desnaturaliza la relación laboral existente con Terminales de Transportes de Medellín S.A. como verdadera empleadora, ya que bajo el principio de la realidad sobre las formas, y tal como lo aseveraran los testigos, ni siquiera conocieron a los aparentes empleadores, pues entre uno y otro contrato, y el paso de un empleador a otro, se hacía sólo con firmar el contrato en el lugar donde prestaban el servicio por instrucciones dadas del coordinador o supervisor, y por ende, el hecho de que un lapso de tiempo haya prestado sus servicios a través de una CTA, sólo lo fue de manera aparente, debido a que en la realidad prestó sus servicios de manera continua en la misma actividad en beneficio de Terminales de Transportes de Medellín S.A.

De otra parte, en lo referido a que ASEAR S.A. no es una empresa de servicios temporales, baste con decir que según el certificado de existencia y representación legal<sup>68</sup>, de su objeto social se desprende que puede *“prestar los servicios de suministro de personal temporal en misión para las empresas, sociedades, corporaciones, fundaciones o entidades públicas o privadas”*, es decir, dentro de sus facultades legales también lo era el suministro de trabajadores en misión, y en razón de ello fue como se suscribió el contrato No 159-2016<sup>69</sup> con Terminales de Transportes de Medellín S.A., cuyo objeto contractual consistía en suministrar *“servicios de talento humano en misión para el apoyo de la operación de Terminales de Transporte de Medellín S.A., y sus unidades de negocio”*. Así las cosas, el vínculo formal de la actora con Asear S.A.<sup>70</sup> entre el 17 de septiembre de 2018 hasta el 28 de febrero de 2020, lo fue a manera de trabajadora en misión.

Del acopio probatorio se desprende que la prestación del servicio fue siempre de manera continua y, por lo mismo, una necesidad permanente de la usuaria, además, no se demostró dentro del diligenciamiento que tal contratación se haya efectuado bajo alguna de las tres causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990. A lo anterior se suma que está plenamente demostrado en el proceso que la usuaria transgredió los límites de temporalidad y causalidad previstos en la citada preceptiva para este tipo de vinculaciones.

Así las cosas, la juez de primer grado no incurrió en yerro alguno al estimar que las actividades que desarrollaba la actora no correspondían a labores temporales determinadas por

---

67 Fol. 528 a 529 archivo No 01DemandaUnificada

68 Fol. 502 a 513 archivo No 01DemandaUnificada

69 Fol. 340 a 359 archivo No 01DemandaUnificada

70 Fol. 534 archivo No 01DemandaUnificada

circunstancias específicas, como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios; en consecuencia, al ser un requerimiento permanente en la empresa usuaria, las actividades en comento debían ser atendidas por un trabajador directamente vinculado por ella. De manera que, aunque en el transcurso del tiempo hubo múltiples nexos contractuales con las EST, no puede perderse de vista que las circunstancias que rodearon la prestación del servicio no permiten colegir que fuesen gobernadas bajo esa normatividad, en tanto que existen elementos de persuasión que permiten concluir que la promotora de la litis continuó vinculada con la accionada ante la necesidad permanente de contar con sus servicios, que se extendieron por más tiempo del legalmente previsto para el trabajo en misión.

De esta manera, refulge palmario que al no haberse acreditado alguna de las causales contempladas en el Art. 6 del Decreto 4639 de 2006 para contratar a la aquí demandante como trabajadora en misión por parte de la entidad usuaria, diáfano es, que Terminales de Transportes de Medellín S.A. se tuviera como su empleadora.

Ahora, siguiendo los predicamentos de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>71</sup>, es plenamente válido catalogar y dar tratamiento a la demandante como trabajadora oficial de Terminales de Transportes de Medellín S.A.

Así lo expone el máximo tribunal de esta jurisdicción, en un caso de similares contornos:

***“Bajo el contexto enunciado, en opinión de la acusación le corresponde en este caso al INSTITUTO DE FOMENTO INDUSTRIAL IFI –CONCESIÓN SALINAS- cancelar a la accionante las prestaciones sociales propias de los trabajadores oficiales.***

*Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S.del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales”. (Negrilla fuera del texto).*

Bajo el anterior contexto, como quiera que Terminales de Transportes de Medellín S.A. está constituida como una sociedad de economía mixta de carácter municipal, registrada de acuerdo con las normas legales, con una participación del sector público muy superior al 90%,

---

71 CSJ Radicación No 25717 del 22 de febrero de 2006

por lo que se asimila a una empresa industrial y comercial del estado y con el régimen de las sociedades anónimas, de conformidad con el artículo 97 de la Ley 489 de 1998, la regla general es que sus trabajadores tienen la calidad de trabajadores oficiales, según lo dispone el Decreto 3135 de 1968. Allende, tal premisa se confirma con la documental aportada con la contestación de la demanda, en la que se detalla la estructura de los cargos en la empresa Terminales de Transporte de Medellín S.A. y el vínculo jurídico de sus laborantes, por regla general, como trabajadores oficiales<sup>72</sup>.

En ese contexto, la señora ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIOS, debe reconocérsele la categoría de trabajadora oficial de Terminales de Transportes de Medellín S.A.

**2.5 Extremos temporales de la relación.** La juzgadora de primera instancia asuntó que no era procedente declarar la existencia de una sola relación laboral, por cuanto existieron interrupciones, y por ello, declaró la existencia de varios contratos de trabajo, siendo el último el iniciado el 27 de septiembre de 2016 hasta el 28 de febrero de 2020. Por su parte, la pretensora insiste a través de la alzada que existió una sola interrupción entre un contrato y otro por espacio inferior a 30 días, lo que a su juicio solo fue aparente y, por lo tanto, debe declararse la existencia de una sola relación laboral iniciada desde el año 2007.

Para resolver de fondo el asunto litigioso, viene a propósito señalar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>73</sup>, dejó dicho que:

*“Ahora bien, si bien es cierto que esta Sala de la Corte ha sostenido que las interrupciones breves generadas por la suscripción de diferentes contratos, desvirtuados en la realidad, no debe desfigurar la continuidad en la prestación de los servicios del trabajador (CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 36897, CSJ SL8936-2015), lo cierto es que, en tales casos, la Sala se ha basado en cortes efímeros que, en todo caso, se desvirtúan con la realidad ofrecida por otros medios de prueba. En ese sentido, la Sala no ha dudado en darle alcance a las interrupciones serias y significativas como las demostradas en este caso (CSJ SL9112-2014, CSJ SL4816-2015, CSJ SL1148-2016). En este caso, se repite, las interrupciones fueron amplias y relevantes, además de que no se pudo comprobar, con otros medios de prueba, que la intención real de las partes hubiera sido la de conservar la continuidad de la relación laboral”.*

Con los anteriores basamentos legales y jurisprudencias, lo primero que se evidencia en el plenario, es la sucesión de diversos contratos de trabajo bajo el espectro de la tercerización, tal

72 Fol. 574 a 696 archivo No 11ContestaciónDemandaTerminales  
73 CSJ SL6078-2016, reiterada en la SL1166-2018.

como quedó detallado en el acápite anterior, de lo cual se puede entrever las siguientes interrupciones entre uno y otro contrato, a saber: entre el 23 de septiembre de 2009, cuando finalizó el contrato con Laborales Medellín, hasta el 05 de octubre de 2009, cuando inició con Tiempos S.A.S. **(11 días)**; del 19 de septiembre de 2010, cuando finalizó el contrato con Tiempos S.A.S., hasta el 27 de septiembre de 2010, cuando inició otro contrato nuevamente con Tiempos S.A.S. **(7 días)**; del 26 de febrero de 2012, cuando finalizó el contrato con Tiempos S.A.S, hasta el 12 de marzo de 2012, cuando inició nuevamente con Tiempos S.A.S. **(13 días)**; del 23 de marzo de 2013, cuando finalizó el contrato con la Compañía Nacional de Trabajadores Temporales S.A., hasta el 01 de abril de 2013, cuando inició con Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.S. **(7 días)**; del 12 de diciembre de 2013, cuando finalizó el contrato con Misión Empresarial Servicios Temporales S.A., hasta el 01 de enero de 2014, cuando inició nuevamente con Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. **(18 días)**; del 15 de diciembre de 2014, cuando finalizó el contrato con Misión Empresarial Servicios Temporales S.A., hasta el 05 de enero de 2015, cuando inició otra vez con Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. **(19 días)**; y del 11 de septiembre de 2016, cuando finalizó el contrato con Empleamos S.A., hasta el 27 de septiembre de 2016, cuando inició nuevamente con Empleamos S.A. **(15 días)**.

Todo lo anterior, en línea de principio, desde la óptica formal, llevaría a la Sala a la misma conclusión de la cognoscente de instancia, es decir, a considerar que entre las partes existieron varios contratos de trabajo; mas pese a que en efecto se presentaron interrupciones de 11, 7, 13, 7, 18, 19 y 15 días, respectivamente, entre uno y otro contrato, lo cierto es que sólo son interrupciones aparentes y/o formales que a juicio de la Sala no tienen la virtualidad de generar la solución de continuidad del vínculo que ligó a las partes desde el 15 de junio de 2007, pues nótese que la intención de las partes muy a pesar de tales interrupciones, siempre fue mantener el vínculo con la demandante, y no de otra manera se puede explicar que el cargo en todos los contratos suscritos haya sido el mismo como Impulsadora de Tiquetes, cumpliendo las mismas funciones, aunado a que, las testigos Ana Judith Grajales y Janet Shirley Álzate, como compañeras de trabajo, dieron cuenta que el cambio de una empleador por otro sólo fue aparente, es decir, les informaban que la empresa ganó la licitación y les hacían firmar en el lugar de trabajo el nuevo contrato, pero que la prestación del servicio fue continua, esto es, sin solución de continuidad, y en todo caso, nótese que las interrupciones formales presentadas, no superaron los 30 días, vale decir, que no fueron amplias ni relevantes como lo enseña la jurisprudencia laboral citada, y en consecuencia, no desfiguran la existencia de una sola relación laboral continua desde el 15 de junio de 2007 hasta el 28 de febrero de 2020, lo que conduce a la Sala a darle la razón al recurrente, con lo cual se abre paso la modificación de la sentencia de primer grado, pues la *a quo*, únicamente adujo la existencia de interrupciones, pero no develó las mismas, determinando si superaron más de 30 días.

Ello así, como hitos temporales de la relación laboral se tendrá, el inicial, el 15 de junio de 2007, y el final, el 28 de febrero de 2020.

**2.6 Nivelación salarial.** La *a quo* consideró que no estaba acreditado la asignación salarial del cargo de Impulsadora de Tiquetes en la planta de trabajadores oficiales de la entidad, por lo tanto, se debía tener en cuenta el salario devengado a través de las empresas de servicios temporales, esto es, el salario mínimo legal; empero, el apoderado judicial de la activa recurre tal determinación implorando que se tenga en cuenta el salario mínimo de la escala salarial de la entidad pública demandada o del cargo que tenga el estipendio menor en el ente empresarial demandado.

Para zanjar esta dicotomía, baste traer a colación lo decantado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>74</sup>, cuando delinea lo siguiente:

*El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.*

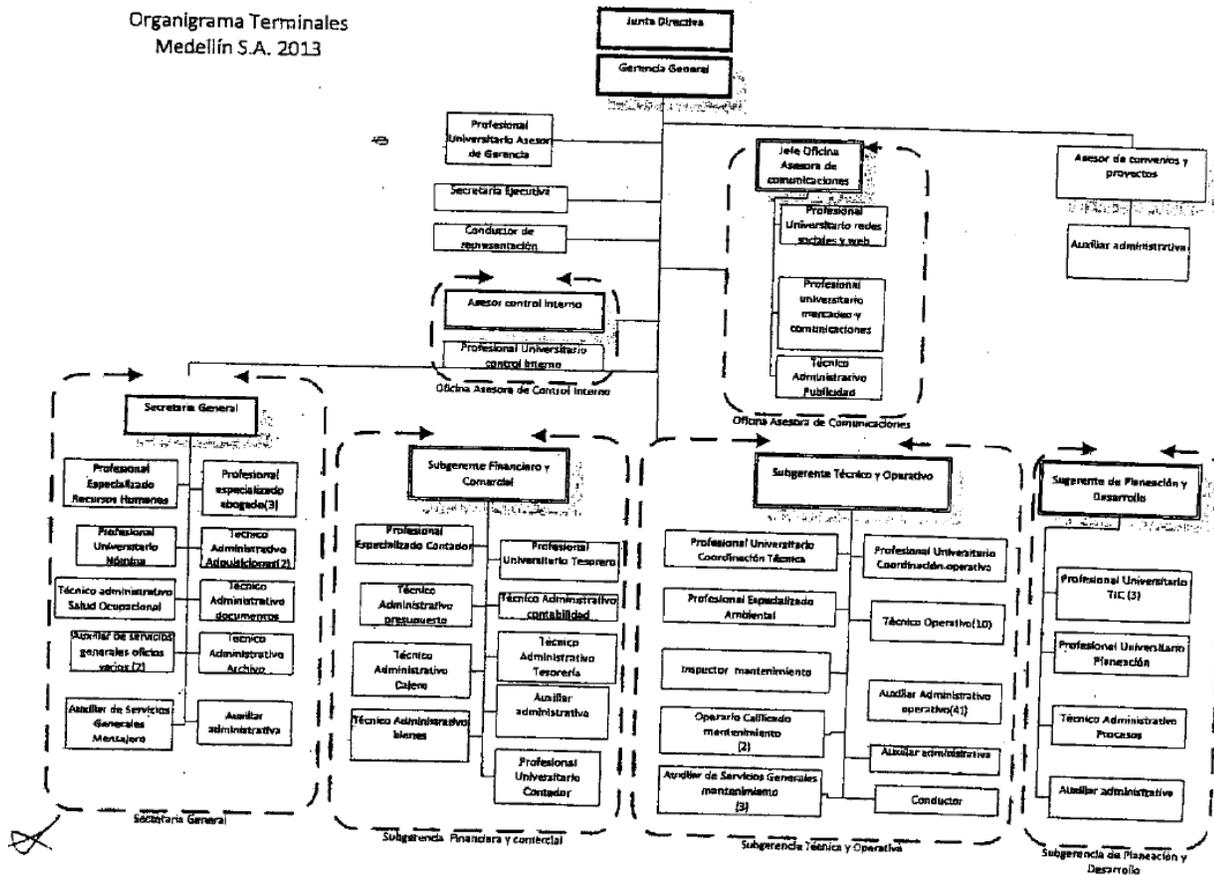
En ese orden, descendiendo al caso concreto, como la parte actora no pretende la nivelación salarial con la comparación o parangón con algún funcionario de la entidad pública demandada, estaríamos ante el segundo supuesto de la nivelación salarial, es decir, la aplicación del escalafón salarial de la entidad demandada, frente a lo cual, de conformidad con el artículo 167 del CGP, le correspondía a la parte actora demostrar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en el manual de funciones para con ello aplicar la escala salarial de la entidad pública. No obstante, al revisar el manual de funciones y la escala salarial de Terminales de Transportes de Medellín S.A.<sup>75</sup>, no se evidencia la existencia del cargo de IMPULSADOR DE TIQUETES, como a continuación se detalla.

---

74 CSJ SL26437-2006, reiterada en la SL5642-2018  
75 Fol. 574 a



Organigrama Terminales Medellín S.A. 2013



Asimismo, una vez revisado el manual de funciones para los cargos atrás referidos, no encuentra la Sala que alguno se encuadre dentro las funciones que realizaba la demandante, y ello es así, porque Terminales de Transportes de Medellín S.A. decidió exteriorizar o tercerizar de manera irregular todo lo relativo a las zonas de estacionamiento regulado, siendo los cargos atrás referidos únicamente de personal que ejercía sus actividades en la sede de Terminales de Transportes de Medellín S.A.; por consiguiente, no existe probatura que permita colegir que el cargo de la actora estuviere formalmente incluido en la estructura interna para de allí desglosar la prosperidad de la asignación salarial acorde a la escala salarial de los cargos previamente relacionados.

Ahora, suplica el apoderado judicial de la parte activa que debe tenerse en cuenta el cargo “más inferior” de Terminales de Transportes de Medellín S.A., esto es, el de Auxiliar de Servicios Generales- Oficios Varios, y aplicar la asignación salarial de tal cargo a la actora; no obstante, ello no es procedente, pues al revisar el manual de funciones del cargo de Auxiliar de Servicios Generales – Oficios Varios<sup>76</sup> se encuentra que la finalidad del cargo es “mantener en completo orden y aseo las oficinas y demás espacios de la organización, así como la atención del personal y visitantes”, actividades que se alejan de las desplegadas por la actora como IMPULSADORA DE TIQUETES. En consecuencia, no es procedente la nivelación salarial que pretende la actora con el cargo de Auxiliar de Servicios Generales, ni tampoco,

76 Fol. 617 archivo No 11ContestaciónDemandaTerminales

puede sostenerse que por ser aquel cargo el de menor jerarquía en la entidad demandada, se asimile al “salario mínimo de la entidad pública” como lo sostiene el apoderado judicial, pues simplemente se trata del salario dispuesto en la organización empresarial para un cargo, más no que sea la asignación mínima o salario mínimo que tenga dispuesto la entidad para trabajar en la entidad.

En el mismo sentido, en este punto, se le recuerda al apoderado judicial que existen cargas probatorias que las partes deben cumplir para efectos de que sus pretensiones salgan airosas, por manera que, afirmaciones como que se le pagó a la actora “salarios de hambre” y que por ese hecho deba asumirse que la asignación básica del trabajador de oficios varios sea el salario mínimo de la entidad enjuiciada no es de recibo, menos aún se encuentra probatura que lleve a reconocerle solidez a esa afirmación. Así las cosas, en la contienda judicial el recurso de alzada debe sustentarse y rebatirse las consideraciones del juez de instancia con el debido sustento legal y probatorio que requiere que el juez de segundo grado revise, más no con sólo afirmaciones genéricas sin sustento probatorio, como aconteció en algunos apartes del recurso propuesto por el apoderado judicial, incluso, cuando afirmó que “no tendrá manual de funciones que no estará escrito por escritura pública, registrado en las naciones unidas con la firma del Santo Padre pero el cargo si lo hay”, pues aquello no hace gala de una buena técnica jurídica, menos aún puede llegar la Sala a darle prosperidad a la pretensión de nivelación salarial con la cohorte de aseveraciones hechas.

Así las cosas, se tendrá como salario o asignación básica mensual la que se desprende del ingreso base de cotización detallado en la historia laboral de cotizaciones al sistema general en pensiones proveniente de Protección S.A.<sup>77</sup>, pues aquella es la única información con la que se cuenta en la que se detalla el monto mensual con el cual fueron realizadas las cotizaciones por cada una de las demandadas como aparentes empleadoras, valor que no se aprecia desproporcionado en relación con el salario mínimo de cada anualidad y, de consiguiente, puede tenerse en cuenta como referente de la asignación mensual percibida por la actora, así:

AÑO	MES												PROMEDIO
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
2007						\$ 217.000	\$ 457.000	\$ 517.000	\$ 451.000	\$ 446.000	\$ 437.000	\$ 434.000	\$ 452.908
2008	\$ 465.500	\$ 461.500	\$ 474.000	\$ 461.500	\$ 464.000	\$ 461.500	\$ 492.000	\$ 497.000	\$ 524.000	\$ 461.500	\$ 635.000	\$ 463.000	\$ 488.375
2009	\$ 497.000	\$ 517.000	\$ 514.000	\$ 513.000	\$ 511.000	\$ 508.000	\$ 520.000	\$ 516.000	\$ 496.900	\$ 523.000	\$ 516.000	\$ 518.000	\$ 512.492
2010	\$ 515.000	\$ 515.000	\$ 543.000	\$ 547.000	\$ 515.000	\$ 523.000	\$ 519.000	\$ 526.000	\$ 515.000	\$ 521.000	\$ 521.000	\$ 524.000	\$ 523.667
2011	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 536.000	\$ 554.000	\$ 537.500
2012	\$ 586.000	\$ 566.700	\$ 566.700	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 567.000	\$ 568.533
2013	\$ 589.500	\$ 600.000	\$ 589.500	\$ 614.000	\$ 643.000	\$ 589.500	\$ 591.000	\$ 669.000	\$ 589.500	\$ 600.000	\$ 596.000	\$ 589.500	\$ 605.042
2014	\$ 625.000	\$ 647.000	\$ 652.000	\$ 650.000	\$ 616.000	\$ 623.000	\$ 623.000	\$ 616.000	\$ 630.000	\$ 616.000	\$ 623.000	\$ 616.000	\$ 628.083
2015	\$ 644.350	\$ 733.000	\$ 672.000	\$ 648.000	\$ 650.000	\$ 680.000	\$ 680.000	\$ 665.000	\$ 665.000	\$ 650.000	\$ 652.000	\$ 644.350	\$ 665.308
2016	\$ 743.000	\$ 741.000	\$ 715.000	\$ 744.000	\$ 714.000	\$ 745.000	\$ 737.000	\$ 715.000	\$ 689.454	\$ 740.000	\$ 729.000	\$ 715.000	\$ 727.288
2017	\$ 764.000	\$ 806.000	\$ 788.275	\$ 813.126	\$ 765.295	\$ 859.758	\$ 886.307	\$ 822.403	\$ 781.710	\$ 791.556	\$ 792.080	\$ 765.296	\$ 802.984
2018	\$ 853.391	\$ 914.702	\$ 919.013	\$ 909.430	\$ 900.678	\$ 908.207	\$ 838.813	\$ 857.723	\$ 887.312	\$ 862.350	\$ 941.300	\$ 924.327	\$ 893.104
2019	\$ 948.574	\$ 933.830	\$ 858.257	\$ 998.035	\$ 945.238	\$ 919.645	\$ 1.005.373	\$ 956.794	\$ 870.349	\$ 990.705	\$ 989.040	\$ 926.726	\$ 945.214
2020	\$ 997.886	\$ 995.609											\$ 996.748

77 Fol. 524 a 535 archivo No 01DemandaUnificada

De lo que viene de afirmarse, se abre paso la revisión de las condenas en concreto por acreencias laborales, previo estudio de la excepción de prescripción que fuere propuesta por Terminales de Transportes de Medellín S.A.<sup>78</sup>.

**2.7 Excepción de prescripción.** En lo atinente a la excepción propuesta, es dable memorar que las acciones laborales prescriben en **3 años** como se encuentra previsto en el art. 41 del Decreto 3135 de 1968, art. 102 del Decreto 1848 de 1969 y art. 151 del CPT y de la SS, **término que podrá interrumpirse por una sola vez con el simple reclamo del trabajador.**

En este punto es necesario precisar que, al haber tenido la actora la calidad de **trabajadora oficial**, el término prescriptivo de las prestaciones sociales a la fecha del finiquito debe contabilizarse una vez vencidos los 90 días calendario que tiene la administración para el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones<sup>79</sup>.

En relación con las **cesantías**, éstas son exigibles a la finalización del vínculo laboral cuando el trabajador queda cesante, criterio éste unificado en la jurisdicción laboral<sup>80</sup>, según la cual *“la norma convencional lo que regula es la forma de liquidar el auxilio de la cesantía, pero lo referente a su pago continúa sometido a la ley, es decir a partir del momento de su exigibilidad, que lo es a la terminación del vínculo laboral, y por ende es a partir de esa fecha cuando debe comenzar a contabilizarse la prescripción.”*, empero, como se señaló delantadamente, en tratándose de trabajadores oficiales su exigibilidad se traslada a la fecha de **vencimiento de los 90 días** calendario que tiene la accionada para pagar salarios, prestaciones e indemnizaciones.

Respecto de la compensación de las vacaciones, conforme lo explicó el organismo de cierre de esta jurisdicción en la sentencia antes citada, con arreglo al artículo 12 del Decreto 1045 de 1978 *«Las vacaciones deben concederse por quien corresponda, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas»*, premisa que indica que luego de causadas, el empleador oficial tiene un año para concederlas (negrillas fuera de texto).

De otro lado, conforme al art. 23 del Decreto 1045 de 1978 *“el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho”*. Por tanto, el término trienal de prescripción de las vacaciones de los trabajadores oficiales se cuenta luego de transcurrido 1 año (periodo de gracia del empleador).

78 Fol. 6 archivo No 11ContestaciónDemandaTerminales

79 CSJ SL3503-2019

80 CSJ SL981-2019

Aclarado lo anterior y como se anotó en precedencia, se reclaman derechos laborales causados en el curso de la relación laboral y a la finalización de esta. Por consiguiente, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo estuvo vigente entre el **15 de junio de 2007 al 28 de febrero de 2020** y que los **90 días** calendario con que contaba la demandada para pagar salarios, prestaciones e indemnizaciones vencieron el **31 de mayo del 2020**, la actora tenía hasta el **31 de mayo de 2023** para efectuar la **reclamación administrativa** tendiente a interrumpir la prescripción, misma que se surtió el **29 de octubre del 2020**<sup>81</sup>, habilitando nuevamente el término de 3 años para iniciar la acción judicial, el que fue tenido en cuenta, en razón a que la **demanda** fue radicada el **02 de agosto de 2021**<sup>82</sup>; en consecuencia, puede educirse que no operó la prescripción para reclamar las acreencias laborales pretensas a la terminación del contrato, como acontece con el auxilio de cesantías.

Ahora, como algunas de las acreencias laborales reclamadas son **de carácter periódico**, definidas como aquellas que el empleador está obligado a pagar mientras esté vigente el contrato en forma continua o repetida, resultan en este caso prescritas aquellas no reclamadas dentro de los tres años de la prescripción ordinaria, es decir, aquellas que su exigibilidad tuvo lugar 3 años antes de la reclamación administrativa. En esas condiciones, se debe declarar probada parcialmente la excepción de prescripción en relación con las acreencias laborales **exigibles con anterioridad al 29 de octubre del 2017, con excepción de las vacaciones**, cuyo término prescriptivo en últimas es de cuatro años, por lo tanto, estarían prescritas las causadas con anterioridad al **29 de octubre del 2016**.

Conforme a lo anteriormente dicho, la Sala procede a efectuar las condenas en concreto, aclarando que la parte actora confesó en el interrogatorio de parte que las empresas temporales, a pesar de no haber otorgado vacaciones en tiempo, se las pagaron en dinero.

**2.8 Prima de vacaciones.** En lo atinente a esta acreencia, establecen los artículos 24 y 25 del Decreto 1045 de 1978 que corresponde a 15 días de salario por cada año de servicios o proporcional por fracción de tiempo menor.

Así las cosas, se condenará a la demandada a pagar la suma de **\$1.599.567**, por este concepto.

<b>Prima de vacaciones</b>					
<b>PERIODO</b>		<b>SALARIO</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>DIAS</b>	<b>PRIMA</b>
15/06/2007	14/06/2016	<b>PRESCRITO</b>			

81 Fol. 65 a 76 archivo No 01DemandaUnificada

82 Fol. 4 archivo No 01DemandaUnificada

15/06/2016	14/06/2017	\$ 755,377	\$ 25,179	15	\$ 377,689
15/06/2017	14/06/2018	\$ 851,712	\$ 28,390	15	\$ 425,856
15/06/2018	14/06/2019	\$ 909,140	\$ 30,305	15	\$ 454,570
15/06/2019	20/02/2020	\$ 960,036	\$ 32,001	10.67	\$ 341,453
				<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1,599,567</b>

**2.9 Prima de navidad.** En lo referido a esta prestación, establecen los artículos 32 y 33 del Decreto 1045 de 1978 que corresponde a un mes de salario por cada año de servicios o en doceava en proporción por cada mes completo de servicio. Esta prima se paga conforme el salario del mes de noviembre y se cancela en la primera quincena del mes de diciembre. Como factor salarial se integra al salario base de liquidación la porción de la prima de vacaciones.

Así las cosas, se condenará a la demandada a pagar la suma de **\$3.000.083**, por este concepto.

<b>Prima de Navidad</b>								
<b>Año</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Salario</b>	<b>1/12 Prima de vacaciones</b>	<b>Días</b>	<b>Salario base</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Sub total</b>
2017	1/1/2017	31/12/2017	\$ 792,080	31,474	30	823,554	27,452	823,554
2018	1/1/2018	31/12/2018	\$ 941,300	35,488	30	976,788	32,560	976,788
2019	1/1/2019	31/12/2019	\$ 989,040	37,881	30	1,026,921	34,231	1,026,921
2020	1/1/2020	28/02/2020	\$ 996,748	40,171	5	1,036,918	34,564	172,820
							<b>TOTAL</b>	<b>3,000,083</b>

**2.10 Bonificación por recreación.** Sobre este débito laboral, el artículo 3 de la Ley 451 de 1984 estableció que se reconocerían a los servidores públicos del orden nacional; empero, a través del artículo 4 de la Ley 1919 de 2002, se extendió a los trabajadores oficiales del nivel territorial. Tal acreencia corresponde a dos (2) días de asignación básica mensual por cada año de servicios y se causa junto con el periodo de vacaciones.

Así las cosas, por este concepto se condenará a la demandada a pagar la suma de **\$212.550**.

<b>Bonificación por recreación</b>					
<b>PERIODO</b>		<b>SALARIO</b>	<b>SALARIO</b>	<b>DIAS</b>	<b>BONIFICACIÓN</b>
		<b>DIARIO</b>			
15/06/2007	14/06/2016	<b>PRESCRITO</b>			
15/06/2016	14/06/2017	\$ 755,377	\$ 25,179	2	\$ 50,358
15/06/2017	14/06/2018	\$ 851,712	\$ 28,390	2	\$ 56,781
15/06/2018	14/06/2019	\$ 909,140	\$ 30,305	2	\$ 60,609

15/06/2019	20/02/2020	\$ 960,036	\$ 32,001	1.4	\$ 44,802
				<b>TOTAL</b>	<b>\$ 212,550</b>

**2.11 Auxilio de cesantías.** Según lo dispone la Ley 344 de 1996, artículo 13, a partir de la publicación de dicha ley para las personas que se vinculen a los órganos y entidades del Estado, las cesantías se liquidan a 31 de diciembre de cada año, por la anualidad o fracción de tiempo inferior correspondiente, sin perjuicio de las que deban ser pagadas a la terminación de la relación laboral, siendo aplicables las demás normas correspondientes al órgano o entidad al cual se vinculen que no sean contrarias a lo dispuesto por esta normativa. Por su parte, el Decreto 1582 de 1998, dispuso en lo pertinente que:

*“El Régimen de liquidación y pago de las cesantías de los servidores públicos del nivel territorial y vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996 que se afilien a los fondos privados de cesantías, será el previsto en los artículos 99, 102, 104 y demás normas concordantes de la Ley 50 de 1990...”*

El Artículo 45° del Decreto 1045 de 1978 señala cuáles son los factores salariales que se deben tener en cuenta para la liquidación de las cesantías, señalando entre estos, la prima de navidad y prima de vacaciones.

De esta forma es procedente la condena, y para ello es necesario tener en cuenta como parte del salario, la asignación básica, así como el valor de las primas de navidad y vacaciones de cada año, únicas prestaciones a las que tenía derecho la demandante de las enunciadas en el referido artículo, como se analizó previamente.

Pasando al ejercicio liquidador de la prestación, se obtiene un monto que asciende a la suma de **\$ 1.200.862**, como consta en la siguiente tabla.

AÑO	Salario promedio	No días	Prima de vacaciones		Prima de navidad			Cesantías		
			Valor prima de vacaciones	Doceava	Salario base incluye la 12ª de la prima de vacaciones	Prima de navidad	Doceava	Salario base cesantías. Incluye 12ª de las anteriores primas	Cesantías otorgadas	Diferencias cesantías adeudadas
2007	\$ 452,908	196	\$ 123,342	\$ 18,879	\$ 471,787	\$ 256,809	\$ 39,308	\$ 304,719	\$ 246,533	\$ 58,186
2008	\$ 488,375	360	\$ 244,188	\$ 20,349	\$ 508,724	\$ 508,724	\$ 42,394	\$ 551,118	\$ 488,375	\$ 62,743
2009	\$ 512,492	360	\$ 256,246	\$ 21,354	\$ 533,845	\$ 533,845	\$ 44,487	\$ 578,333	\$ 512,492	\$ 65,841
2010	\$ 523,667	360	\$ 261,833	\$ 21,819	\$ 545,486	\$ 545,486	\$ 45,457	\$ 590,943	\$ 523,667	\$ 67,277
2011	\$ 537,500	360	\$ 268,750	\$ 22,396	\$ 559,896	\$ 559,896	\$ 46,658	\$ 606,554	\$ 537,500	\$ 69,054
2012	\$ 568,533	360	\$ 284,267	\$ 23,689	\$ 592,222	\$ 592,222	\$ 49,352	\$ 641,574	\$ 568,533	\$ 73,041
2013	\$ 605,042	360	\$ 302,521	\$ 25,210	\$ 630,252	\$ 630,252	\$ 52,521	\$ 682,773	\$ 605,042	\$ 77,731
2014	\$ 628,083	360	\$ 314,042	\$ 26,170	\$ 654,253	\$ 654,253	\$ 54,521	\$ 708,775	\$ 628,083	\$ 80,691
2015	\$ 665,308	360	\$ 332,654	\$ 27,721	\$ 693,030	\$ 693,030	\$ 57,752	\$ 750,782	\$ 665,308	\$ 85,474
2016	\$ 727,288	360	\$ 363,644	\$ 30,304	\$ 757,591	\$ 757,591	\$ 63,133	\$ 820,724	\$ 727,288	\$ 93,436
2017	\$ 802,984	360	\$ 401,492	\$ 33,458	\$ 836,441	\$ 836,441	\$ 69,703	\$ 906,145	\$ 802,984	\$ 103,161
2018	\$ 893,104	360	\$ 446,552	\$ 37,213	\$ 930,316	\$ 930,316	\$ 77,526	\$ 1,007,843	\$ 893,104	\$ 114,739
2019	\$ 945,214	360	\$ 472,607	\$ 39,384	\$ 984,598	\$ 984,598	\$ 82,050	\$ 1,066,648	\$ 945,214	\$ 121,434
2020	\$ 996,748	60	\$ 83,062	\$ 41,531	\$ 1,038,279	\$ 173,046	\$ 86,523	\$ 294,179	\$ 166,125	\$ 128,054
									<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1,200,862</b>

**2.12 Intereses a las cesantías.** En relación con esta acreencia, ya ha tenido oportunidad de pronunciarse la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>83</sup>, en los siguientes términos:

*En cuanto a los intereses a la cesantía importa destacar que los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 1.º del Decreto 1582 de 1998 consagran que **los trabajadores oficiales del nivel territorial** que se vincularon a partir del 31 de diciembre de 1996 se les aplicará el régimen de liquidación y pago de cesantías conforme a la Ley 50 de 1990, que en su artículo 99 consagra aquellos intereses. Por tanto, se ordenará su pago en favor del demandante.*

*Ahora, dichos intereses se pagan por una sola vez en el mes de enero del año siguiente al que se causaron, en la fecha del retiro del trabajador o en el mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando ello se produzca antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, caso en el cual será en cuantía proporcional al lapso transcurrido.*

Igualmente, de la providencia citada se desprende que dicha acreencia se ve afectada por el término prescriptivo. En ese orden, como en el asunto objeto de estudio se determinó que operaba la excepción de prescripción de las acreencias laborales causadas con anterioridad al 29 de octubre de 2017, de ahí que deben pagarse de forma completa los intereses causados en diciembre de 2017 y siguientes.

<b>Intereses sobre las cesantías</b>						
<b>Año</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>No de días</b>	<b>Cesantías debidas</b>	<b>% Cesantías</b>	<b>Total Intereses sobre las cesantías</b>
2017	1/1/2017	31/12/2017	360	\$ 103,161	12%	12,379
2018	1/1/2018	31/12/2018	360	\$ 114,739	12%	13,769
2019	1/1/2019	31/12/2019	360	\$ 121,434	12%	14,572
2020	1/1/2020	28/02/2020	60	\$ 128,054	2%	2,561
<b>TOTAL</b>						<b>43,281</b>

Ello así, se adeuda por este concepto el valor de **\$43.281**, precisando que se efectuó el cálculo sobre la diferencia en el auxilio de cesantías debido, pues la actora confesó en el interrogatorio de parte que las empresas donde laboró tercerizada le efectuaron el pago de las cesantías e intereses, inclusive que en algunos periodos se los consignaban al fondo de cesantías, junto con los intereses.

83 CSJ SL1174-2022

**2.13 Despido sin justa causa.** En cuanto a la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que en esta providencia se declarará la existencia de la relación laboral en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, la demandante al ostentar la calidad de trabajadora oficial, le son aplicables las normas que regulan la terminación de los contratos para esta categoría de asalariados, concretamente los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, que establecen un plazo presuntivo que puede prorrogarse de seis en seis meses. Teniendo en cuenta lo anterior, y en vista de que la terminación del vínculo jurídico sustancial por la aparente terminación de la obra o labor contratada, tal y como lo predica la parte demandada, se aleja de lo previsto en la normatividad especial que se aplica a los trabajadores oficiales, se impondrá condena en idénticos términos por tal rubro. En el presente caso se evidencia que la demandante inició la prestación de sus servicios para Terminales de Transportes de Medellín S.A. el día **15 de junio de 2007**, por lo que entonces se puede establecer que la relación laboral tuvo varias prórrogas y que su terminación según las reglas del plazo presuntivo establecidas en la preceptiva en mención, tenía lugar el día **15 de junio de 2020**, y en esa medida, para la Sala es claro el derecho que le asiste a la demandante a la aludida indemnización, la cual, se itera, según la normativa aplicable se calcula sobre los salarios dejados de percibir hasta alcanzar el tiempo presuntivo en cita, resultando la suma de **\$3.488.616**.

<b>Indemnización por terminación unilateral -plazo presuntivo</b>						
<b>Año</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Días</b>	<b>Salario mensual</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Indemnización</b>
2020	1/3/2020	15/06/2020	105	\$ 996,748	\$ 33,225	<b>\$ 3,488,616</b>

Valga precisar que se tomó como salario el promedio de lo devengado entre enero y febrero del año 2020, pues no puede dejarse de lado que el salario que devengaba la actora era variable, siendo levemente superior al salario mínimo legal, razón por la cual, tal como lo dispone la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>84</sup>, en eventos de salario variable se *“ha tomado es el salario promedio de la proporción del último año laborado”*, el cual, para el caso de autos, corresponde al promedio de lo devengado entre enero y febrero de 2020.

## **2.14 Indemnizaciones moratorias.**

**2.14.1 Indemnización artículo 99 de la Ley 50 de 1990.** Al respecto, decantado está por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>85</sup>, que tal indemnización resulta procedente para quienes ostenten la calidad de trabajadores oficiales del nivel territorial. Así:

84 CSJ SL4743-2018, y SL13518-2017  
85 CSJ SL272-2024

*Es viable la imposición dicho resarcimiento, por así haberlo dispuesto el artículo 1° del Decreto 1582 de 1998, conforme se orientó en la sentencia CSJ SL582-2021, en la que se determinó: i) que debe también aplicarse a los servidores públicos del nivel territorial, por así haberlo dispuesto el citado decreto y, ii) que «es acumulable con la [...] moratoria del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, porque tienen diferente fuente de causación».*

*En efecto en dicha providencia se explicó 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.*

*Debe precisarse, que la exigibilidad de las cesantías y la sanción por su no consignación, no se presentan en el mismo momento, puesto que la primera se presenta desde la fecha del fenecimiento de la relación contractual, mientras que la indemnización a partir del vencimiento del plazo otorgado al empleador para depositar en cada anualidad esa prestación, esto es, desde el 14 de febrero del año siguiente al que corresponda el auxilio causado, conforme lo establece la misma norma sobre la que se discurre.*

*Así, la omisión de la consignación de ese concepto, en la mencionada fecha, implica que, a partir del día siguiente se cause la sanción moratoria (sentencia CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 34393).*

En ese orden, resulta procedente el estudio de tal sanción al caso concreto, pues bajo la primacía de la realidad, la actora fungió como trabajadora oficial del orden territorial. Ahora, sobre esta indemnización la *a quo* consideró que al tratarse de una diferencia o reajuste en el auxilio de las cesantías, no era procedente las mismas, y por otro lado, la parte actora insiste

en el recurso de alzada que tal sanción resulta procedente, porque a su criterio está más que acreditada la mala fe con que actuó la entidad enjuiciada.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>86</sup> asentó que tal indemnización resultaba procedente, bien que el empleador haya omitido la obligación de consignar las cesantías en el plazo determinado por la ley de manera total, como de manera parcial, en los siguientes términos:

*Por lo anterior, esta Sala se aparta de la interpretación del ad quem que conlleva la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías. En esta dirección, se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago.*

Así las cosas, desde esta vertiente jurídica considera la Sala que la razón esgrimida por la cognoscente de instancia para negar tal indemnización no está acorde al criterio jurisprudencial sobre el tema; no obstante lo anterior, la decisión que se adoptará en el asunto concreto en esta oportunidad también será absolutoria, dado que, la imposición de la sanción por el no pago oportuno del auxilio de las cesantías no es de aplicación automática, debiendo revisarse las particularidades del caso, encontrando que, la actora al absolver el interrogatorio de parte confesó que las aparentes empleadoras le pagaron todo lo que legalmente le correspondía por la relación laboral, entre estas, el auxilio de cesantías, la que incluso, en algunos periodos fue consignada a su fondo de cesantías donde se encontraba afiliada, razón por la cual, no existió una omisión en el pago total de tal acreencia laboral.

Adicional a lo anterior, vale decir que, ciertamente en esta instancia se encontró unas diferencias entre las cesantías reconocidas y las que en realidad le debieron ser reconocidas; pero debe tenerse en cuenta que el valor por el cual se fulminó condena no es de gran relevancia frente al total que le fuere reconocido, es decir, la diferencia que se dejó de reconocer en la mayoría de años osciló entre \$50.000 y \$100.000, razón por la cual, estima este colegiado que frente al pago de esta indemnización debe impartirse absolución.

De otro lado, la jurisprudencia citada expone que podría existir mala fe de encontrarse que el empleador consigne “cualquier valor por cesantías” en el término legal, para liberarse de los efectos sancionatorios, “perjudicando al trabajador”, lo que no se presenta en el caso de autos, pues la condena aquí impuesta resulta de la inclusión de la prima de navidad y prima de vacaciones en el salario base de liquidación del auxilio de las cesantías, cumpliendo los

---

86 CSJ SL1451-2018, que reiteró la SL403-2013

aparentes empleadores, tal como lo aceptó la actora con el valor de las cesantías con el salario pactado en su momento, y por ende, el reconocimiento que otrora recibió por auxilio de cesantías “no fue cualquier valor” con la intención de perjudicarla, sino que corresponde al valor completo que en su momento se creía deberle, siendo el reajuste aquí ordenado producto de la aplicación del principio de la realidad sobre las formas, desvirtuando las aparentes contrataciones por obra o labor, que dio lugar a incluir dos conceptos adicionales al salario base de liquidación del auxilio de las cesantías, pero que en últimas no coloca a la demandada dentro del terreno de la mala fe en este tópico, pues en lo que respecta a las irregularidades de la contratación se tomará como base para definir la procedencia de la indemnización moratoria de que trata el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, como a continuación se detallará.

**2.14.2 Indemnización moratoria del artículo 1º del Decreto 797 de 1949.** Sobre este tópico la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>87</sup>, de vieja data, ha adoctrinado que la indemnización moratoria no es de aplicación automática, debiendo analizarse en cada caso la buena o mala fe del empleador y ésta no se refleja en el mayor o menor valor de lo que se debe, sino en la conducta que asume el empleador en su condición de deudor (*debitor*).

En aquella providencia se señaló que no es comprensible que ***“la contratación fraudulenta y extendida en el tiempo, en lo que tiene que ver con las condiciones de uso del servicio temporal de colaboración a cargo de las EST y el desbordamiento de los límites previstos en la Ley 50 de 1990, sea una conducta que pueda ser interpretada como de buena fe”***

Del mismo modo la jurisprudencia laboral del máximo tribunal de la jurisdicción<sup>88</sup> ha delineado que:

*“En estas condiciones, el requerimiento del servicio temporal no tiene sustento en alguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y **si lo llegase a tener en la del numeral 3 de esa disposición, de cualquier modo habría un estado de cosas irregular por haberse excedido abiertamente el límite de 6 meses prorrogable por 6 meses más.** Opera así una ineficacia de los soportes contractuales que sustentan, respaldan y brindan cobertura al servicio temporal y justifican la existencia de una misión a ser cumplida por los trabajadores de la EST.*

*Toda esta **situación anómala** en el uso de la figura del servicio temporal pone en la palestra igualmente que la intención de la Caja demandada **fue la de encubrir una***

---

87 CSJ SL17025-2016  
88 CSJ SL17025-2016

***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 la demandante. Esta instrumentalización de una figura legítima para esconder y llevar a lo más recóndito verdaderas relaciones de trabajo directas con los empleados de las EST, no puede quedar libre de objeción y sanción por el derecho, con mayor razón, cuando se recrea de forma sofisticada, repetida y sistemática.***

Aquí también, vale destacar las prédicas de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>89</sup>, cuando puntualiza:

*“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.*

*De la anterior manera explicó esta Sala de la Corte el tema del límite cronológico de la vinculación de trabajadores en misión y de las consecuencias de su transgresión, en la SL 17025-2016, radicación 47977, del 16 de noviembre de 2016, debiéndose recordar que tanto la normativa que se viene comentando, como la jurisprudencia, procuran salvaguardar el trabajo permanente y evitar que el trabajo en misión, a través de empresas de servicios temporales, sea utilizado de manera abusiva por empleadores que pretendan implementarlo para realizar actividades que están por fuera de los específicos supuestos de hecho de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990”.*

Descendiendo al caso *sub studium*, Terminales de Transportes de Medellín S.A. escuda la recurrencia a la modalidad de contratación a través de empresas de servicios temporales, en la celebración de los contratos estatales entre esta entidad descentralizada del orden municipal y las empresas de servicios temporales, por estar sujetos al contrato interadministrativo suscrito con la Secretaría de Movilidad de Medellín, lo cual, de alguna manera conllevaría a entrever que su justificación lo fue por un posible aumento de la producción, aspectos que de ninguna manera puede llevar a colocar a Terminales de Transportes de Medellín S.A. en el

---

89 CSJ SL2584-2019

terreno de la buena fe, pues basta traer a colación lo discurrido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>90</sup>, sobre esta temática:

*Es decir, la vigencia del contrato debe ser por el tiempo necesario para ejecutar el objeto contractual convenido. Se trata mediante esta figura de afrontar situaciones especiales relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, por tanto, la temporalidad y excepcionalidad de la contratación es de la esencia de este tipo de contratos. **En este sentido, cuando las actividades atendidas a través de esta clase de vinculación demanden una permanencia superior o indefinida, de modo tal que se desborde su transitoriedad, es necesario que la entidad contemple en su respectiva planta los cargos necesarios para desarrollarlas**".*

Sirva lo anterior para decir que, ciertamente Terminales de Transportes de Medellín S.A. recurrió a la contratación de empresas de servicios temporales para la ejecución de un contrato interadministrativo con la Secretaría de Movilidad; no obstante, como se señaló en las consideraciones antedichas sobre la existencia de la relación laboral, la actividad de administración y explotación de las zonas de establecimiento regulado se encuentran enmarcadas en el objeto social de la entidad demandada. Y para desarrollar tal actividad ciertamente debe recurrir a contratos interadministrativos, pero ello no legitima que la ejecución de tal actividad debía desarrollarse necesariamente a través de empresas de servicios temporales, pues tal como se expone en la resolución No 201305001 del 14 de marzo de 2013<sup>91</sup>, ante los nuevos proyectos que estaba ejecutando Terminales de Medellín S.A., debía adecuar su planta de personal y/o ampliarla, pues no de otra manera se entiende que en la citada resolución se exprese que debido a la operación que ha tenido desde el año 2000 y los proyectos o negocios que ha celebrado existían "exigencias adicionales de personal", para lo cual optó por tercerizar irregularmente tal actividad, cuando lo propio era disponer el aumento de la planta de personal para esos fines, máxime si la referida justificación del contrato interadministrativo para la operación y/o administración de las zonas de parqueo regulado se extendió por más de 10 años, en particular en el caso de la aquí demandante, desde el 15 de junio de 2007 hasta el 28 de febrero de 2020.

Del mismo modo, no puede tenerse como un comportamiento de buena fe por el hecho de la aceptación tácita que haga el trabajador en la contratación a través de empresas de servicios temporales, toda vez que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>92</sup> ha definido que: "*en muchas ocasiones el trabajador se ve compelido, por la necesidad de obtener*

---

90 CSJ SL2584-2019

91 Fol. 574 a archivo No 11ContestaciónDemanda

92 CSJ SL8652-2016

*una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo del trabajo”.*

Así las cosas, Terminales de Transportes de Medellín S.A. incurrió en una conducta constitutiva de mala fe en la contratación laboral de la propulsora de esta causa, pues aquella se configura teniendo en cuenta los siguientes presupuestos: **1)** La relación laboral fue continua a través de aparentes contratos de obra o labor y se extendió por lapsos superiores a los 6 meses con su prórroga. **2)** Los contratos por duración de la obra o labor no cumplen el objeto contratado, es decir, no se contrató a la actora para reemplazos de un trabajador de planta en incapacidad o licencia de maternidad, ni tampoco para aumento de la producción, pues las labores desarrolladas como IMPULSADORA DE TIQUETES fueron continuas y son permanentes dentro del objeto social de Terminales de Transportes de Medellín S.A. **3)** A través de los contratos de obra o labor se socavaron los derechos laborales y prestaciones en relación con los funcionarios de planta como trabajadores oficiales, pues no de otra manera se explica la condena impuesta. **4)** La indebida contratación a través de empresas de servicios temporales se efectuó por más de 10 años, lo que hace que la actividad desarrollada no sea transitoria, excepcional y taxativa que permita colegir la correcta utilización de la figura de la tercerización laboral.

Finalmente, debe tenerse en cuenta la sólida línea jurisprudencial decantada por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>93</sup>, la que de manera diáfana ha determinado que exceder los límites de contratación con empresas de servicios temporales constituye un actuar desprovisto de buena fe en el sector público, en los siguientes términos:

***“La mala fe de la demandada queda patente al superar por más de dos ocasiones el término máximo para contratar trabajadores en misión a través de una EST, puesto como se estableció, la relación duró y tampoco es materia de conflicto, desde el 1° de abril de 2004 hasta el 15 de enero de 2008; sin que se pueda pensar que como eximente del comportamiento ilegal de la empleadora, que no conocía que el máximo plazo para ese tipo de vinculación laboral era de un año; que se insiste, superó con conciencia y de ahí que se hubiera declarado el contrato de trabajo entre las partes.***

*Por demás huelga recordar que cuando una empresa usuaria contrata los servicios de una temporal y esta es tenida finalmente como simple intermediario, por violar las normas que regulan su actividad, la usuaria queda inmersa en el terreno de la mala fe y debe responder por dicho comportamiento, que fue lo que aquí ocurrió”.*

---

93 CSJ SL412-2020

Como colofón de lo expuesto, no existen razones de mérito suficientes para absolver de tal condena a Terminales de Transportes de Medellín S.A., por ende, se abre paso a su liquidación.

Ahora, sobre la súplica de la parte pasiva de que la indemnización moratoria prevista en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949 se empieza a generar después de 90 días “hábiles” y no calendario, baste con recordar lo dicho por la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia<sup>94</sup>, en donde esboza el andamiaje jurisprudencial y legal al respecto, concluyendo sobre la materia que:

- (i) *por lo anterior, algunos plazos en días referidos al contrato de trabajo en los cuales la ley no califica si son hábiles o calendario, deben entenderse corridos;*
- (ii) *en tal orden de consideraciones, el plazo de 90 días, precisamente establecido para la liquidación del contrato de trabajo, es calendario”.*
- (...)

*En consecuencia, hoy carece de justificación que la entidad pública, so pretexto de una lectura amplísima del artículo 1.º del referido decreto, tarde más de 90 días comunes en liquidar los contratos de trabajo, en detrimento de los derechos de los trabajadores a percibir sus créditos laborales oportunamente para satisfacer sus necesidades de subsistencia.*

Así las cosas, en el *sub lite*, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo terminó el 28 de febrero de 2020, el plazo de gracia de 90 días comienza a contarse a partir del día siguiente, término que se cumplió el 31 de mayo de la misma anualidad. Por lo anterior, y sobre un último salario de \$995.609<sup>95</sup>, se condenará a Terminales de Transportes de Medellín S.A. a pagar \$33.187 diarios, a partir del 01 de junio de 2020 y hasta cuando se verifique el pago de las condenas aquí impuestas.

**2.15 Solidaridad.** A este respecto, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>96</sup>, ha delineado antaño que:

---

94 CSJ SL986-2019

95 Fol. 534 archivo No 11DemandaUnificada

96 CSJ Sala de Casación Laboral Radicado No 25717 del 22 de febrero de 2006.

*“ Pero ésta 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. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia a las respectivas estipulaciones”.*

Criterio jurisprudencial anterior reiterado en providencias más recientes<sup>97</sup>, en donde se pregona:

*“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”.*

Descendiendo al caso concreto, razón le asiste a la poderhabiente judicial de la pasiva en el recurso de alzada, pues la solidaridad de las empresas de servicios temporales, incluso de la entidad que fungió como CTA, opera una vez se determine la irregularidad en la contratación aparente a través de la indebida tercerización laboral, razón por la cual, la Sala no comparte las disquisiciones de la cognoscente de instancia para desestimar la solidaridad, pues aquella figura resulta de un imperativo normativo avalado por la jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción, independientemente de los conceptos a los que haya sido condenado el verdadero empleador.

En aval de lo anterior, debe tenerse en cuenta que en el presente asunto emerge patente la solidaridad de las empresas de servicios temporales, pues simplemente permitieron que la contratación de la actora se extendiera más allá de los límites permitidos, en los términos

---

97 CSJ SL1228-2018, rememoró la de radicado No 25717 del 22 de febrero de 2006, y SL6844-2017.

prohijados por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia<sup>98</sup>, cuando sostuvo:

*Luego, la EST accionada deliberadamente participó en este esquema de contratación irregular, al aceptar prestar unos servicios temporales por fuera de los límites consagrados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y 6.º del Decreto 4369 de 2006. Además, si así no estuviese probado, para la Sala es claro que las empresas de servicios temporales, en el marco de su responsabilidad social y empresarial, deben requerir la información necesaria para corroborar si sus clientes están actuando con apego en la ley.*

De esa manera, lo procedente es reconocer la solidaridad de LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación, COLABORAMOS CTA en Liquidación, TIEMPOS S.A.S., COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.- CONTRATE S.A., MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A., EMPLEAMOS S.A.S, y ASEAR S.A.; además, desde las súplicas de la demanda se pretendió la solidaridad de aquellos entes privados, lo que hace viable su estudio y declaración.

Debe precisar la Sala que tal solidaridad se predica respecto de las condenas impuestas a Terminales de Transportes de Medellín S.A. como verdadera empleadora, y que se hayan generado o causado durante el lapso que se dio la aparente contratación laboral de la demandante con cada una de las empresas de servicios temporales como trabajadora en misión, incluida también la que fungió como CTA.

**2.16 Compensación.** Al haberse declarado la solidaridad de LABORALES MEDELLÍN S.A. en Liquidación, COLABORAMOS CTA en Liquidación, TIEMPOS S.A.S., COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.- CONTRATE S.A., MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A., EMPLEAMOS S.A.S, y ASEAR S.A., a excepción de ASEAR S.A., COLABORAMOS CTA en Liquidación, y LABORALES MEDELLÍN S.A., que no contestaron la demanda, las demás (MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A., TIEMPOS S.A.S., EMPLEAMOS S.A.S.) propusieron la excepción de compensación, lo que da lugar a su estudio.

Al respecto, debe tenerse en cuenta las previsiones contenidas en el artículo 1625 del Código Civil, el cual señala que para la configuración de la excepción de compensación se requiere la existencia simultánea de obligaciones recíprocas entre las partes, es decir, que estos sean

---

98 CSJ SL3520-2018

deudores y acreedores entre sí, a fin de mantener un equilibrio en el patrimonio de los contendientes.

En este asunto, como la condena impuesta en esta instancia surge de la aplicación del principio de la realidad sobre las formas, con el que se encontró que la verdadera empleadora es Terminales de Transportes de Medellín S.A., es la obligada principal de las condenas impuestas, no asume ni se puede predicar la calidad de deudora de la actora respecto de los entes privados declarados solidariamente y propulsores de la excepción de compensación, además, debe tenerse en cuenta que las personas jurídicas declaradas solidarias, lo son respecto de las obligaciones a cargo de la verdadera empleadora, lo que descarta la dualidad de acreedor – deudor de la figura jurídica extintiva de la compensación.

Finalmente en este aspecto, ha delineado la jurisprudencia<sup>99</sup> que de presentarse el evento en el que haya algún concepto que hubo de entrar en el patrimonio del trabajador *“sin un fundamento de peso que lo haga merecedor legítimo de ese dinero”*, *“ese supuesto tocaría con la institución del pago de lo no debido, regulada por los artículos 2313 a 2331 del Código Civil, por lo que, serían otras las acciones legalmente procedentes para casos como ese, pero de todas formas ajenas al fenómeno extintivo de las obligaciones recíprocas mediante la compensación de deudas”*. Ello para zanjar cualquier discusión que eventualmente pudieran alegar las declaradas solidariamente de que hicieron algún pago de acreencias que no eran propias de los trabajadores oficiales.

**2.17 Llamado en garantía.** En relación con este tema, la Sala recurre a la posición que sobre el particular ha decantado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>100</sup>, al expresar que:

*“Esta Sala de la Corte ha aceptado la posibilidad del llamamiento en garantía en el proceso laboral, y que allí se defina la responsabilidad que le incumbe al llamado bajo ese título”*.

Con similar trascendencia en el asunto, el artículo 1045 del Código de Comercio, establece que uno de los elementos esenciales del contrato de seguros es que, se determine de manera clara e inequívoca el **“riesgo asegurable”**.

Así las cosas, al revisar las diferentes pólizas obrantes en el escrito de llamamiento en garantía propuesto por Terminales de Transportes de Medellín S.A.<sup>101</sup>, frente a LIBERTY SEGUROS S.A., COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A., SEGUROS GENERALES SURA S.A.,

---

99 CSJ SL1982-2019

100 CSJ Sala de Casación Laboral, Radicación No 30821 del 11 de marzo de 2008.

101 Fol. 1 a 842 archivo No 12LlamamientoGarantía

CHUBB SEGUROS DE COLOMBIA S.A., SEGUROS DEL ESTADO S.A., ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA- ENTIDAD COOPERATIVA, y COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A.- SEGUROS CONFIANZA S.A., encuentra que se amparó el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones (en algunas), respecto de los trabajadores vinculados en los aparentes contratos como trabajadores en misión, siendo que, en el caso concreto la condena se impone como consecuencia de haberse declarado una verdadera relación laboral con Terminales de Transportes de Medellín S.A., es decir, respecto de acreencias laborales que escapen del riesgo asegurado. Por lo tanto, como expresamente no existe póliza que haya dispuesto como “riesgo asegurable” la eventual declaratoria de contrato de trabajo a cargo de Terminales de Transportes de Medellín S.A., de suyo no se pueden afectar las pólizas allegadas al legajo.

Ahora, si bien es cierto se declaró la solidaridad de los entes que fungen como temporales, ello no puede dar lugar a la afectación de las pólizas de seguros, ya que se llegaría al absurdo de que toda obligación insoluble a cargo del tomador queda cobijada por la póliza, sin tener en cuenta que conforme a la regulación especial sobre la materia (artículo 1045 del Código de Comercio), debe determinarse de manera clara e inequívoca el “**riesgo asegurable**”.

Por lo expuesto, mal podría la Sala asumir por extensión que la declaratoria del contrato de trabajo directamente con Terminales de Transportes de Medellín S.A., y la solidaridad de quienes asumieron el rol de temporales, se encuentra asegurados con las mentadas pólizas bajo el riesgo de “salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones” de los aparentes contratos de suministro de personal en misión, y en ese horizonte, lo procedente es darle la razón a la *a quo*, y confirmar la decisión de instancia en este tópico.

Como colofón de todo lo ampliamente expuesto, se modificará la sentencia de instancia, declarando la existencia de una sola relación laboral, lo que da lugar a la consecuente condena por los conceptos de reajuste de auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de navidad, prima de vacaciones, y bonificación por recreación, declarando la solidaridad de las EST y la CTA demandadas, así como también, la modificación de los valores por concepto de indemnización por despido e indemnización moratoria.

**2.18 Costas.** Sin costas en esta instancia, en tanto y en cuanto, parcialmente prosperaron los recursos de alzada propuestos por los extremos litigiosos, dado que el demandante pretendía que se tenga en cuenta una sola relación laboral, a la que se accedió, y ello conllevó a la modificación de los valores objeto de condena, pues se tuvo que establecer el salario realmente devengado en la única relación laboral declarada y, por parte de la encartada

Terminales de Transportes de Medellín S.A., le fue próspera la declaratoria de la solidaridad de las codemandadas. Las de primera instancia se confirman.

### 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.: MODIFICAR** los **NUMERALES PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO, y QUINTO** de la sentencia materia de apelación, proferida el 25 de julio de 2022 por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, los cuales quedaran así:

***“PRIMERO: DECLARAR** que entre **TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A.** y la demandante **ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIO**, existió una sola relación laboral como trabajadora oficial que se extendió desde el 15 de junio de 2008 hasta el 28 de febrero de 2020, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.*

***SEGUNDO: CONDENAR** a **TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A.**, a reconocer y pagar a la señora **ERIKA MARCELA VILLEGAS PALACIO**, los siguientes conceptos:*

<b>CONCEPTO</b>	<b>VALOR</b>
<i>REAJUSTE AUXILIO DE CESANTIAS</i>	<i>\$1.200.862</i>
<i>INTERESES A LAS CESANTÍAS</i>	<i>\$ 43.281</i>
<i>BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN</i>	<i>\$ 212.550</i>
<i>PRIMA DE VACACIONES</i>	<i>\$ 1.599.567</i>
<i>PRIMA DE NAVIDAD</i>	<i>\$ 3.000.083</i>
<i>INDEMNIZACION POR DESPIDO</i>	<i>\$3.488.616</i>
<b>TOTAL</b>	<b>\$9.544.959</b>

***TERCERO: CONDENAR** a **TERMINALES DE TRANSPORTE DE MEDELLÍN S.A.** a reconocer y pagar a la demandante, por concepto de indemnización moratoria del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, la suma de \$33.187 diarios, a partir del 01 de junio de 2020 y hasta cuando se verifique el pago de las condenas aquí impuestas.*

***QUINTO: DECLARAR** que **LABORALES MEDELLÍN S.A.** en Liquidación, **COLABORAMOS CTA** en Liquidación, **TIEMPOS S.A.S.**, **COMPAÑÍA NACIONAL DE TRABAJADORES TEMPORALES S.A.- CONTRATE S.A.**, **MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES***

*S.A., EMPLEAMOS S.A.S, y ASEAR S.A., deben responder solidariamente por las condenas impuestas a Terminales de Transportes de Medellín S.A. como verdadera empleadora, y que se hayan generado o causado durante el lapso de tiempo que se dio la aparente contratación laboral de la demandante con cada una de las empresas de servicios temporales como trabajadora en misión, incluida también el ente jurídico que fungió como CTA”.*

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia materia de apelación.

**TERCERO: SIN COSTAS** en esta instancia por no haberse causado, las de primera se confirman.

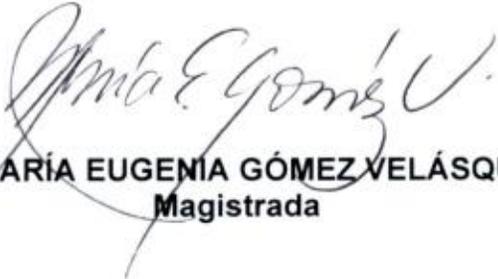
Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**<sup>102</sup>.

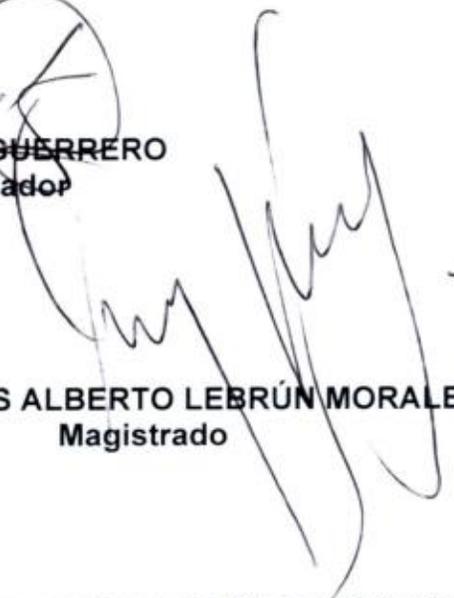
Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

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

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

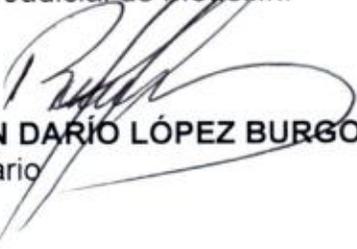
  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO  
Magistrado Sustanciador

  
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 DARIÓ LÓPEZ BURGOS  
Secretario

102 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.