

TEMA: CONTRATO REALIDAD E INTERMEDIACIÓN LABORAL— La tercerización laboral no puede ser utilizada para encubrir relaciones laborales directas. Cuando se desvirtúa la autonomía del contratista y se evidencia subordinación frente a la empresa usuaria, se configura contrato realidad, con todas las consecuencias legales y convencionales. /

HECHOS: El demandante solicitó que se declarara la existencia de una relación laboral directa con UNE EPM Telecomunicaciones S.A. entre el 18 de mayo de 2009 y el 1 de agosto de 2016. Alegó que trabajó bajo subordinación, cumpliendo horarios, recibiendo órdenes y usando herramientas de UNE, aunque formalmente contratado por empresas intermediarias: Adecco Colombia S.A., ADA S.A. y Seleccionemos de Colombia S.A.S, es así que reclamó prestaciones convencionales (primas, vacaciones, subsidios), reajuste de cesantías, intereses, aportes pensionales, indemnización moratoria y sanción por no consignación de cesantías. El juez de primera instancia, declaró la existencia de relación laboral entre el demandante y UNE EPM como trabajador oficial. Condenó a UNE EPM y solidariamente a ADA S.A. y Seleccionemos S.A.S. al pago de prestaciones convencionales, reajustes y sanción moratoria, absolvio a Adecco y a dos aseguradoras (Confianza y Seguros del Estado) por falta de cobertura, pero condenó a Allianz Seguros S.A. como garante hasta el límite de la póliza. Le corresponde a la Sala determinar ¿En qué casos la tercerización laboral mediante empresas de servicios temporales o contratistas independientes configura intermediación ilegal, obligando a reconocer la existencia de una relación laboral directa con la empresa usuaria y el pago de prestaciones convencionales y legales?

TESIS: Frente al tema de la tercerización laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4479-2020, estableció que la figura del contratista independiente exige *“que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos”*, de manera que no actúa como verdadero empresario quien *“carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación”* sino como *“un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal”*(...) si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas.(....) Además, sobre el particular, la jurisprudencia ha precisado que el contratista independiente es quien, mediante un contrato civil o comercial, se compromete a realizar una o varias obras o a prestar un servicio en favor de otra persona, asumiendo los riesgos de la función y ejecutándola con sus propios medios y autonomía operacional, pudiendo para ello, contratar trabajadores sobre los cuales es su verdadero empleador. El órgano de cierre de la justicia ordinaria laboral, ha señalado, por ejemplo, en providencia CSJ SL4479-2020 con referencia en la CSJ SL467-2019, que el contratista independiente es un «empresario proveedor» que con «capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción», ejecuta el servicio contratado por su cuenta y riesgo. De otro lado, el simple intermediario no es un empleador, porque contrata personal a nombre de otra persona para ejecutar trabajos en beneficio, por cuenta exclusiva de un patrono. Además, que si éste oculta su calidad o el nombre del sujeto que se sirve de la labor subordinada, será un responsable solidario.(....) Así, la condición de empleador la tiene quien dispone de la potestad de subordinación, motivo por el cual, a la luz del principio de primacía de la realidad, si el contratista Proceso Ordinario Laboral independiente no es quien la detenta, no podrá atribuirse esa condición, sino la de intermediario.(...) dicha figura jurídica es aceptable cuando se usa para que el empresario se enfoque en las actividades principales de su negocio y delegue tareas secundarias o de apoyo a proveedores especializados, que pueden

realizarlas de forma más eficiente o económica, sin embargo, esta práctica no puede convertirse en un mecanismo para vulnerar los derechos laborales, contratando a terceros para realizar ciertas funciones dentro de una empresa para desconocer la existencia de una relación laboral, ni que se evite vincular directamente a los trabajadores que realmente están subordinados. Mucho menos puede usarse para debilitar sus derechos individuales o colectivos, como el acceso a la seguridad social, la estabilidad laboral o la posibilidad de sindicalizarse. En esta caso, es un hecho probado, que el accionante fue contratado inicialmente por ADECCO S.A. mediante contratos por obra o labor para desempeñar diferentes cargos en la empresa usuaria EPM TELECOMUNICACIONES(...)Se pone de presente, que las contrataciones del actor, se dieron en virtud de las ofertas mercantiles para suministro de personal en misión ofrecidas por ADECCO S.A. a UNE EPM TELECOMUNICACIONES, que se visualizan a folios 1 a 3, la de SELECCIONEMOS S.A. que reposa a folios 37 a 39 y por virtud del Acuerdo Comercial Marco suscrito entre ADA S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES, que tuvo como objeto, el desarrollo de productos, proyectos, servicios, soluciones o iniciativas para los clientes de UNE, que tiendan al cumplimiento de iniciativas estratégicas dentro del segmento de mercado al que se dirijan y así mismo, para soporte de la operación interna de UNE(...)se pone en evidencia que en la realidad el demandante estuvo vinculado de manera subordinada y permanente a UNE EPM, máxime que, como lo indicó el juez de instancia, dicha empresa de servicios públicos, no logró demostrar que las contrataciones del actor, ya fuera a través de contratos para suministro de personal en misión, o por el denominado contrato marco, se ejecutaran debido a incrementos o picos de producción, o por la necesidad de contratar personal especializado, sino que por el contrario, se acredita que las mismas funciones que eran desempeñadas por el actor, también eran ejecutadas por personal directamente contratado por UNE EPM TELECOMUNICACIONES, por manera que, aun cuando dichas contrataciones se hayan realizado con empresas dedicadas a la labor misional o en el caso de ADA S.A., que se trata de una empresa dedicada a prestar servicios tecnológicos especializados, lo cierto es que las condiciones en que se prestó el suministro de mano de obra, permite establecer con claridad que el demandante prestó servicios personales, continuos y subordinados a UNE EPM Telecomunicaciones, que ejecutó funciones permanentes de la empresa, que utilizó medios de trabajo suministrados por esta, que recibió órdenes directas de sus superiores jerárquicos y que compartió el entorno laboral con los trabajadores de planta en condiciones materiales de igualdad, encontrando una convergencia probatoria suficiente para concluir que la vinculación del demandante a través de empresas temporales fue meramente formal, y que en la realidad existió una relación laboral directa con UNE, conforme al principio de primacía de la realidad sobre las formas. Además, no puede pasar por alto la Sala, que hay evidencia que UNE EPM solicitó a las empresas de servicios temporales, esto es, ADECCO S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA, la terminación del contrato laboral del actor, órdenes que atendieron estas accionadas, desdibujando de esta forma la supuesta autoridad(...) De acuerdo con lo anterior, en primera medida, inicialmente, el régimen jurídico del Código Sustantivo del Trabajo no le era aplicable al actor por virtud del artículo 94 de la Ley 489 de 1998, habida cuenta de que existe una normatividad especial que gobierna a las empresas de servicios públicos domiciliarios, como lo es la Ley 142 de 1994, disposición que expresamente regula lo atinente a las relaciones de trabajo de quienes prestan sus servicios en ese tipo de entidades, atendiendo lo dispuesto en sus artículos 17, 41 y 84. De lo anterior se concluye que el señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO, ostentó inicialmente la condición de trabajador oficial, por ende, el régimen salarial y prestacional aplicable no podía ser el del Código Sustantivo del Trabajo, sino el establecido para aquella categoría de servidores públicos(...) Para acceder a los derechos convencionales que se pretenden, no es suficiente la declaración de existencia del vínculo subordinado, ya que de conformidad con los artículos 470 a 472 del CST, la titularidad del derecho extralegal de forma directa o por extensión, ya sea porque el trabajador era afiliado del sindicato, porque la organización sindical era mayoritaria o porque así se

estableció en la convención. Conforme al artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 38, la convención colectiva se extiende a los trabajadores sindicalizados o no, siempre que el sindicato que la ha suscrito, tenga afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.(...) De la documental transcrita, se deriva que, en los periodos relacionados, que se corresponden con la fecha a partir de la cual se impusieron condenas por efecto de la prescripción causada antes del 30 de agosto de 2013, el total de trabajadores sindicalizados, nunca fue inferior a la tercera parte del total de trabajadores de UNE EPM S.A., por manera que, los beneficios convencionales también son extensibles al demandante.(...)

MP: FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 27/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Lugar y fecha	Medellín, 27 de octubre de 2025
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310502220160108701
Demandante	Edgar Arturo Vega Salcedo
Demandados	UNE EPM Telecomunicaciones S.A., Adecco Colombia S.A., ADA S.A. Seleccionemos de Colombia S.A.S. y Protección S.A. Pensiones y Cesantías
Llamados en garantía	Confianza S.A., Allianz Seguros S.A. y Seguros del Estado S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Contrato realidad e intermediación laboral, prestaciones sociales, indemnizaciones, póliza de seguros
Decisión	Confirma y modifica sentencia
Ponente	Francisco Arango Torres

En la fecha, la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a proferir sentencia de segunda instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO** contra **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. y PROTECCIÓN S.A. PENSIONES Y CESANTÍAS**, trámite al que fueron llamadas en garantía las

sociedades aseguradoras **CONFIANZA S.A., ALLIANZ SEGUROS S.A.** y **SEGUROS DEL ESTADO S.A.**, venido a esta instancia en apelación de la sentencia.

AUTO

De conformidad con el memorial allegado a través de correo electrónico junto con los alegatos de conclusión, la abogada MÓNICA LILIANA OSORIO GUALTEROS, quien funge como apoderada principal de la llamada en garantía COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA, sustituye el poder en la Dra. ANGIE PAOLA GAVIDIA MALAVER, portadora de la T.P. 381.163 del C. S. de la J., por lo que se le reconoce personería para actuar en el presente asunto.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

El actor pretende, que se declare la existencia de una relación laboral entre él y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., entre el 18 de mayo de 2009 y el 1 de agosto de 2016. Como consecuencia de dicha declaración, pretende que se condene solidaria, conjunta o separadamente a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S al reconocimiento y pago pago de diversas acreencias laborales tales como vacaciones convencionales causadas durante la

relación laboral, primas de vacaciones, prima de navidad, prima especial de servicios de junio, prima de antigüedad, subsidio de transporte extralegal y bonificación especial de recreación, todas ellas consagradas en la convención colectiva. También peticiona el reajuste de cesantías, intereses sobre las mismas, vacaciones y primas de servicio; la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación del vínculo; la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por el no depósito de las cesantías en fondo especializado; el reajuste de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, calculados sobre el salario real devengado durante toda la relación laboral; la indexación de las sumas objeto de condena que así lo permitan; y finalmente, la condena en costas y agencias en derecho.

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones, relata el demandante que prestó servicios para UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., la cual se dio inicialmente entre enero y julio de 2007, y luego entre agosto de 2007 y julio de 2008, mediante empresas temporales. Posteriormente, fue vinculado nuevamente a través de las empresas ADECCO COLOMBIA S.A. del 18 de mayo de 2009 al 31 de diciembre de 2010. Despues con ADA S.A. del 4 de enero de 2011 al 30 de junio de 2015 y con SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. de julio de 2015 al 1 de agosto de 2016, todas como simples intermediarias de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., en calidad de trabajador en misión.

Aduce que, la relación laboral se extendió por más de un año, lo que contraviene el límite legal para trabajadores en misión

según el artículo 77 numeral 3º de la Ley 50 de 1990, configurando a UNE EPM como la verdadera empleadora, al ejercer subordinación, control jerárquico y dirección directa sobre el demandante.

Relata que, durante toda la relación laboral, estuvo subordinado, cumpliendo horarios de trabajo, recibiendo órdenes directas, acatando reglamentos internos y asistiendo obligatoriamente a reuniones dentro y fuera de las instalaciones. Afirma que las herramientas de trabajo como computador, impresora y papelería fueron suministradas por UNE EPM, y las funciones debían ser ejecutadas de manera personal e indelegable.

Manifiesta que, el último salario mensual devengado fue de \$1.624.795.

Afirma que las funciones desempeñadas incluyeron en la Dirección de Activos Fijos, inventarios, órdenes internas de inversión, conciliación de Data Maestra con SAP, y bajas de equipos. Que, desde enero de 2016 hasta el 1 de agosto de 2016, en la Vicepresidencia Gente TIGO UNE, en la Dirección de Gestión y Control, con funciones como las de desagregación de cuentas contables, reporte de horas extras, traslados presupuestales y que, en la Dirección de Compensación, haciendo compensación con el personal, manejo de base de datos Maestro de compensación en TIGO UNE y sus filiales.

Indica que en los mismos cargos había trabajadores vinculados directamente por UNE EPM.

Expresa que, durante el vínculo, se le pagaron directamente las cesantías, sin consignarlas en fondo especializado, incumpliendo la Ley 50 de 1990. Además, los pagos por prestaciones sociales fueron deficitarios, al no incluir factores salariales establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con el sindicato SINTRAEMSDES, sindicato mayoritario en la empresa. Que no recibió beneficios extralegales como primas de vacaciones, navidad, antigüedad, subsidios de transporte, entre otros, que constituyen salario para efectos prestacionales, salvo la bonificación especial de recreación.

Expone, que los aportes al sistema de pensiones también fueron realizados de forma incompleta, al no considerar el salario real incluyendo las prestaciones extralegales.

Refiere que, presentó derechos de petición a las empresas temporales los días 23 de agosto y 19 de septiembre de 2016, solicitando copias de contratos y liquidaciones, recibiendo respuesta únicamente de ADA S.A. También presentó peticiones a UNE EPM y al sindicato SINTRAEMSDES el 25 de agosto de 2016, solicitando información sobre el número de trabajadores y afiliados, sin obtener respuesta completa.

Finalmente, manifiesta que interrumpió la prescripción mediante escrito presentado a UNE EPM el 30 de agosto de 2016, reclamando el reconocimiento y pago de los conceptos laborales aquí mencionados.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera favorable las pretensiones de la demanda, declarando que entre el demandante y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. existió una relación laboral entre el 18 de mayo de 2009 y el 1º de agosto de 2016, en calidad de trabajador oficial. Se estableció que las sociedades ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. actuaron como simples intermediarias, por lo que fueron condenadas solidariamente respecto de las obligaciones patronales causadas en el periodo en que cada una intervino.

Se declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de prestaciones extralegales causadas hasta el 30 de agosto de 2013. Asimismo, se absolvieron a las compañías aseguradoras COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA y SEGUROS DEL ESTADO S.A. de las pretensiones, por ausencia de cobertura y exclusión de obligaciones convencionales.

Así, UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. fue condenada a pagar al demandante las siguientes sumas:

- Prima de navidad: \$5.682.533
- Prima especial de servicios en junio: \$6.566.852
- Vacaciones compensadas en dinero: \$3.384.908
- Prima de vacaciones: \$7.221.138
- Prima de antigüedad: \$626.971
- Subsidio de transporte extralegal: \$2.848.065
- Bonificación especial de recreación: \$423.668
- Reajuste de cesantías: \$1.466.865
- Reajuste de intereses a las cesantías: \$176.024

- Indemnización moratoria (art. 1º Decreto 797 de 1949): \$54.159 diarios desde el 2 de septiembre de 2016 hasta el pago efectivo.
- Reajuste de aportes pensionales por junio de 2014, con IBC adicional de \$626.971, ordenando a PROTECCIÓN S.A. realizar el recaudo correspondiente.

Adicionalmente, condenó a ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S., por los conceptos causados en relación con las condenas impuestas a UNE EPM por el tiempo en que cada una fungió como intermediaria.

En el caso de ADA S.A. fue condenada solidariamente por los siguientes valores:

- Prima de navidad: \$3.192.223
- Prima especial de servicios en junio: \$4.048.420
- Vacaciones compensadas: \$102.465
- Prima de vacaciones: \$4.397.605
- Prima de antigüedad: \$626.971
- Subsidio de transporte extralegal: \$1.752.701
- Bonificación especial de recreación: \$261.188
- Reajuste de cesantías: \$1.030.321
- Reajuste de intereses a las cesantías: \$123.637

SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. fue condenada solidariamente por:

- Prima de navidad: \$1.764.708
- Prima especial de servicios en junio: \$2.518.432
- Vacaciones compensadas: \$104.935
- Prima de vacaciones: \$2.823.533
- Subsidio de transporte extralegal: \$1.095.365

- Bonificación especial de recreación: \$162.480
- Reajuste de cesantías: \$436.545
- Reajuste de intereses a las cesantías: \$52.385

Se absolvió a las codemandadas de los demás cargos formulados por el demandante. Además, se condenó a ALLIANZ SEGUROS S.A. como garante de las obligaciones patronales de UNE EPM respecto de las que ADA S.A. por ser solidariamente responsable, hasta el límite de cobertura de \$1.011.960.967 según la póliza CEST-10216.

Se declaró probada la excepción de inexistencia de obligación respecto de la subrogación de ALLIANZ, y se absolvió a ADA S.A. por dicha pretensión.

En materia de costas, se condenó a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. a favor del demandante, fijando agencias en derecho las siguientes sumas:

- UNE EPM: \$5.900.000
- ADA S.A.: \$4.000.000
- SELECCIONEMOS: \$3.000.000

También se condenó a UNE EPM en costas a favor de COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA y SEGUROS DEL ESTADO S.A., fijando como agencias en derecho el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada caso. ALLIANZ SEGUROS S.A. fue condenada en costas a favor de UNE EPM y como agencias en derecho fijo la suma equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Finalmente, el demandante fue condenado en costas a favor de ADECCO COLOMBIA S.A., con agencias en derecho equivalentes a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. No se impusieron costas ni a favor ni en contra de PROTECCIÓN S.A.

El *a quo*, fundó su decisión, en uso de la facultad de apreciación libre de la prueba consagrada en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Valoró integralmente los elementos probatorios allegados al expediente, con el fin de establecer la verdadera naturaleza del vínculo entre el actor y la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., así como la responsabilidad de las sociedades intermediarias que participaron en su contratación. El análisis se centró en determinar si existió una relación laboral directa entre el demandante y UNE EPM, y si las empresas ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. actuaron como verdaderos empleadores o como simples intermediarios, en contravención de la normatividad vigente.

Dijo que se evidenció en el expediente que, el demandante prestó sus servicios personales en las instalaciones de UNE EPM durante más de siete años, bajo contratos sucesivos con las empresas demandadas, en cargos relacionados con la gestión de activos fijos, inventarios, conciliaciones contables y labores administrativas. Que a pesar de que los contratos fueron formalizados bajo la modalidad de obra o labor contratada, ninguno de ellos definió con claridad el objeto específico de la labor ni justificó la temporalidad de la vinculación. Por el contrario, dijo que se demostró que el actor realizaba funciones misionales permanentes, propias del giro

ordinario de UNE EPM, junto a personal de planta, utilizando equipos y herramientas suministradas por la empresa, cumpliendo horarios establecidos por esta y rindiendo cuentas directamente a sus superiores jerárquicos, en especial a la jefatura de activos fijos.

Adujo que la subordinación fue evidente en múltiples aspectos, pues el actor debía acatar instrucciones impartidas por funcionarios de UNE EPM, asistir a reuniones de planeación y seguimiento convocadas por la empresa, y cumplir con jornadas laborales idénticas a las del personal vinculado directamente. Además, los testimonios de compañeros de trabajo confirmaron que el demandante era tratado como parte del equipo interno, con espacio físico asignado en las instalaciones, acceso a recursos institucionales y participación en actividades regulares de la entidad, circunstancias que configuran de manera inequívoca los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, conforme a lo dispuesto en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto 2127 de 1945 y el artículo 2.2.30.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

Respecto de la figura del trabajador en misión, el Despacho encontró que su utilización fue indebida y contraria a la ley, pues la contratación mediante empresas de servicios temporales está permitida únicamente en casos excepcionales, como labores ocasionales, reemplazos temporales o incrementos transitorios en la producción, no obstante, dijo que UNE EPM no acreditó ninguna de estas causales, ni aportó órdenes de servicio, solicitudes de personal ni documentación que justificara la temporalidad de la labor encomendada. Por el contrario, se evidenció una necesidad estructural y permanente

de la empresa, que fue cubierta de manera continua por el demandante, lo que desvirtúa el carácter transitorio exigido por la normatividad.

Expuso, que las interrupciones entre contratos, de 8, 5 y 16 días, fue maniobra para eludir los límites legales de la contratación temporal, sin que existiera una verdadera ruptura en la prestación del servicio, pues ya la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que estas prácticas son irregulares, indignas y contrarias a la ley, por cuanto afectan la estabilidad del trabajador y sus derechos prestacionales. En consecuencia, el Despacho concluyó que el demandante no fue un trabajador en misión, sino un trabajador oficial vinculado directamente a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., en virtud de una relación laboral continua y subordinada.

De otro lado, indicó que la calidad de trabajador oficial se deriva del régimen jurídico de UNE EPM, empresa de economía mixta con participación mayoritaria de entidades públicas, lo que implica que sus trabajadores se rigen por estatutos especiales y no por el Código Sustantivo del Trabajo, conforme al artículo 4 de dicha codificación y a la jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia (SL9303-2015, SL5700-2018, SL1971-2019), condición que fue determinante para establecer la normatividad aplicable al caso y para reconocer los derechos convencionales reclamados por el actor.

En cuanto a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre UNE EPM y el sindicato SINTRAEMSDES, adujo que se acreditó que dicha organización sindical agrupaba más de un tercio de los trabajadores de la empresa durante el periodo de vinculación del demandante, lo que permite la

extensión de los beneficios convencionales a trabajadores no sindicalizados, conforme a los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, la convención incluía cláusulas expresas que autorizaban dicha extensión, y el demandante demostró su calidad de trabajador directo durante la vigencia de los acuerdos convencionales.

Por tanto, el Despacho reconoció su derecho a los beneficios convencionales, incluyendo primas de navidad y de servicios, vacaciones compensadas, bonificaciones especiales, subsidios de transporte, reajustes prestacionales y aportes pensionales. Asimismo, se declaró la procedencia de la indemnización moratoria por no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, al evidenciarse la mala fe de UNE EPM en la utilización de mecanismos de tercerización para evadir sus obligaciones laborales, pues la conducta omisiva de la empresa, lejos de estar asistida por dudas razonables, fue orientada a desconocer derechos fundamentales del trabajador, lo que justificaba la imposición de la sanción prevista en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949.

Se destaca que el juez de instancia en lo que tiene que ver con el auxilio de cesantía, concluyó que resultaba procedente conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 344 de 1996, en armonía con el artículo 17 literal a) de la Ley 6^a de 1945, que consagra el derecho de los trabajadores oficiales de orden municipal a recibir una suma equivalente a un mes de salario por cada año de servicios. Asimismo, precisó que el régimen aplicable para la liquidación y pago de las cesantías de los servidores públicos del nivel territorial vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996, que se afilien a fondos privados de

cesantías, se encuentra regulado por el Decreto 1582 de 1988, en concordancia con los artículos 99, 102 y 104 de la Ley 50 de 1990 y demás disposiciones complementarias.

Para efectos de la liquidación, consideró los factores salariales establecidos en el artículo 6 del Decreto 1160 de 1947 y el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, los cuales incluyen, entre otros, la asignación básica mensual, los gastos de representación, la prima técnica, los recargos por trabajo en dominicales y feriados, las horas extras, el auxilio de alimentación y transporte, la prima de navidad, la prima de servicios, los viáticos percibidos por funcionarios en comisión cuando hayan sido devengados por un término no inferior a ciento ochenta (180) días en el último año de servicios, los incrementos salariales por antigüedad, la prima de vacaciones, el valor del trabajo suplementario realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, así como las primas y bonificaciones que hubieren sido otorgadas válidamente antes de la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968.

Además, el juez determinó que en la estimación de la cesantía deben incluirse, la asignación básica mensual, la prima de navidad, la prima de servicios y la prima de vacaciones.

A su turno, estableció la responsabilidad solidaria de las empresas intermediarias ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S., por haber fungido como simples intermediarias en la contratación del demandante, sin anunciar dicha condición ni cumplir con los requisitos legales para la tercerización de servicios.

Se absolvió de responsabilidad a las aseguradoras COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA y SEGUROS DEL ESTADO S.A., por exclusión expresa de cobertura en las pólizas frente a obligaciones convencionales. Se reconoció la responsabilidad de ALLIANZ SEGUROS S.A. como garante de las obligaciones patronales de UNE EPM respecto de las que ADA S.A. es solidariamente responsable.

En virtud de lo anterior, declaró que entre el 18 de mayo de 2009 y el 1º de agosto de 2016 existió un único contrato laboral entre el demandante y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., en calidad de trabajador oficial, beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, con derecho a todas las prestaciones legales y convencionales derivadas de dicha relación.

3. DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN:

La sentencia fue apelada por las partes en los siguientes términos:

APELACIÓN DEL DEMANDANTE:

El demandante, en su recurso de apelación, manifiesta su desacuerdo con la sentencia, en lo que concierne a la **prescripción** de las prestaciones extralegales causadas hasta el 30 de agosto de 2013. Argumenta que, el juzgado erró al aplicar la prescripción de tres años sobre las vacaciones, pues de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, las vacaciones prescriben a los cuatro años. En particular, resalta que la jurisprudencia establece que el empleador tiene un año desde el inicio de la vinculación laboral para fijar el

momento en que el trabajador puede disfrutar las vacaciones dentro del año siguiente, lo que implica que la prescripción para las vacaciones es de cuatro años y no de tres como el juzgado concluyó. Por tanto, solicita que la prescripción para las vacaciones se considere desde el 30 de agosto de 2012 y no del 30 de agosto de 2013, como se dispuso en la sentencia apelada.

Además, solicita que se modifique la sentencia de primera instancia en lo concerniente al **monto de las vacaciones** que se reconocen, dado que la prima especial de junio debe ser incluida en el cálculo de estas prestaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Convención Colectiva de Trabajo, y que la prima especial de junio debe considerarse como parte del salario a efectos de la liquidación de las vacaciones, ya que no existe disposición alguna en la Convención Colectiva que indique que dicha prima esté excluida del salario para este fin.

En relación con la **prima de vacaciones**, solicita que, de acuerdo con el mismo principio jurídico, se aplique la misma regla de prescripción de cuatro años para el reconocimiento de la prima de vacaciones, tal como lo estipula la Corte. Esto implicaría que la prima de vacaciones también prescribiría desde el 30 de agosto de 2012, no de 2013. Adicionalmente, solicita el pago de la prima especial de junio como parte del salario para el cálculo de la prima de vacaciones.

En cuanto al **subsidió de transporte extralegal**, sostiene que la cifra reconocida por el juzgado es incorrecta, pues el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo establece que el subsidio de transporte debe ajustarse anualmente a la cifra establecida por la ley, y el cálculo realizado por el juzgado, que

otorga al demandante una suma de \$2.848.065 pesos, es insuficiente, pues efectuados sus cálculos, el valor real del subsidio de transporte, considerando el tiempo no prescrito, es superior a \$3.500.000 pesos, por lo que solicita que se revise y modifique la condena en este sentido.

En cuanto al reajuste de las **cesantías**, señala que, en la sentencia de primera instancia, el juzgado ordenó un reajuste de las cesantías por una suma de \$1.466.865 pesos, pero considera que el cálculo del juzgado no incluye la prima especial de junio como factor salarial, lo cual debió haberse considerado según el artículo 20 de la Convención Colectiva de Trabajo, que establece que la prima especial de junio equivale a 31 días de salario ordinario. Por tanto, solicita que se modifique el cálculo de las cesantías, incluyendo dicha prima como parte del salario base para el reajuste de las cesantías, lo que resultaría en un monto superior a los \$3.000.000 de pesos.

Respecto al reajuste de los **intereses sobre las cesantías**, argumenta que al modificarse el valor de las cesantías, también debe modificarse el cálculo de los intereses correspondientes, ya que estos dependen directamente del valor de las cesantías.

También cuestiona la **sanción moratoria** impuesta por el juzgado, señalando que la prima de vacaciones, la prima de navidad y la prima especial de junio deben considerarse salario. Como estas primas son salario, también debe modificarse la condena de la indemnización moratoria del Decreto 797 del 49, aumentando el monto diario calculado, pues el salario del demandante no es únicamente el salario base de \$1.624.795 pesos, sino que debe incluir las doceavas partes de las primas

de vacaciones, de navidad y de la prima especial de junio, lo que aumentaría el monto de la indemnización moratoria, que, debe modificarse en cuanto al guarismo diario que es superior a los \$54.159 pesos, a partir del 2 de septiembre de 2016.

También se opone a la absolución de la **sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990**, que el juzgado descartó para trabajadores oficiales. Afirma que dicha sanción ha sido reevaluada por la Corte Suprema de Justicia y que en sentencias recientes se ha aplicado a trabajadores oficiales. En este sentido, menciona una sentencia del Tribunal de Medellín de octubre de 2021, que reconoce la procedencia de la sanción moratoria para dichos trabajadores.

En lo que tiene que ver con el **reajuste de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones**, señala que únicamente se causa un reajuste de aportes para el periodo de junio del 2014 por un IBC adicional de \$626.971 pesos, lo cual considera correcto, no obstante, en su criterio, la prima de vacaciones, las primas de navidad y la prima especial de junio establecidas en la Convención Colectiva, tienen el carácter de salario o de factor salarial, por manera que la codemandada UNE EPM Telecomunicaciones, tiene la obligación de reajustar los aportes a pensión, bajo la consideración de que estos rubros tuvieron la calidad de salario y por ello, se debe de imponer frente a cada uno de los meses de la relación laboral cuyos extremos el juzgado dispuso.

Finalmente, solicita que se **indexen todas las condenas** que se impongan en el proceso, tal como lo solicitó en el numeral séptimo de las pretensiones de la demanda.

APELACIÓN DE ADA S.A.

En su apelación, ADA S.A. argumenta que se ha producido una confusión entre las figuras de empresa de servicios temporales y contratista independiente. Alega que no es una empresa de servicios temporales, sino una empresa de tecnología de desarrollo informático que actúa como contratista independiente, por lo que la sentencia de primera instancia erró al considerarla como una empresa de servicios temporales y, en consecuencia, aplicar los principios y regulaciones asociadas a este tipo de contratación. Subraya que su objeto social no es proporcionar trabajadores temporales, sino ofrecer servicios especializados en tecnologías de la información y outsourcing de personal, especialmente para actividades relacionadas con el desarrollo y la gestión de sistemas informáticos.

En este sentido, el contrato celebrado con UNE EPM Telecomunicaciones fue dentro de un contrato marco de colaboración, que regulaba la relación entre ambas entidades para la prestación de servicios específicos de tecnologías de la información, como la implementación y operación del módulo SAP AM para activos fijos.

Dice que, a lo largo del proceso, ADA S.A. presentó pruebas documentales que demuestran que el demandante fue vinculado bajo este contrato marco y que su trabajo estaba relacionado exclusivamente con actividades informáticas y tecnológicas, ajenas al objeto social de UNE EPM. En particular, argumenta que el demandante desempeñaba funciones como tecnólogo en avalúos, actividad que dista completamente de las

funciones propias de UNE EPM, que es una empresa de telecomunicaciones y no de gestión de activos fijos.

También refiere que la figura de contratista independiente es la correcta, ya que el demandante fue contratado para ejecutar una labor específica, utilizando sus propios medios y bajo la supervisión técnica de ADA S.A., no de UNE EPM. En este sentido, no debe considerarse que existió una relación laboral entre el demandante y UNE EPM, ya que la relación fue mediada por el contrato de outsourcing, que no establece subordinación directa entre las partes.

El recurrente menciona una sentencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la tercerización laboral, que permite a las empresas delegar actividades específicas a terceros mediante contratistas independientes, siempre que se cumpla con ciertos criterios técnicos, administrativos y económicos, y el modelo de contratación que se aplicó en este caso se ajusta a la normativa y jurisprudencia vigente.

Por lo tanto, solicita que se revise y revoque la sentencia de primera instancia, considerando que no existe una relación laboral directa entre el demandante y UNE EPM, y que la naturaleza de la relación con ADA S.A. corresponde a un contrato de prestación de servicios bajo la figura de contratista independiente, con un alcance técnico y especializado, de modo que no cabría predicar la solidaridad entre ADA S.A. y UNE EPM, ya que las actividades realizadas por el demandante eran ajena al objeto social de UNE EPM y se realizaron bajo el marco de un contrato comercial.

Finaliza indicando, que siempre fue ADA S.A. quien ejercicio su poder subordinante, ya que, por ejemplo, el empleado a través de correo electrónico solicitaba sus vacaciones y era ADA S.A. la cual, en ejercicio de su arbitro o como empleador, decidía si le otorgaba o no las vacaciones al actor.

APELACIÓN DE UNE EPM TELECOMUNICACIONES:

Manifiesta su descontento contra la sentencia, solicitando su revocatoria por las razones que se desarrollan a continuación.

En primer lugar, señala que **no existió ninguna relación laboral directa** entre la empresa y el demandante. La sentencia de primera instancia parte de la premisa equivocada de que el demandante estuvo vinculado laboralmente con UNE EPM durante el periodo en cuestión. Sin embargo, las relaciones laborales del demandante fueron mediadas por empresas de servicios temporales y outsourcing, como ADECCO, ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA, las cuales fueron las que efectivamente asumieron la responsabilidad de contratar al demandante, empresas que actuaron como empleadoras del demandante, en calidad de trabajadores en misión o contratistas independientes, y no como empleador directo.

Con respecto al fenómeno de la **prescripción**, sostiene que la prescripción de derechos laborales fue correctamente aplicada por el juez de primera instancia respecto a los derechos solicitados por el demandante desde agosto de 2013 hacia atrás. En este sentido, argumenta que el juez correctamente estableció que la relación laboral del demandante con la empresa ADECCO ya se encontraba prescrita, en virtud que esa primera relación laboral que tuvo el demandante con esta sociedad, se dio en el periodo comprendido entre el 18 de mayo

de 2009 y el 30 de diciembre de 2010, por manera que cualquier discusión sobre su naturaleza y quien hubiese fungido como empleador en dicho periodo, ya está prescrito, por manera que, mal se podía haber declarado, como lo hizo el señor Juez, la existencia de una relación laboral desde aquel periodo por encontrarse ya prescrito que dicho debate.

Respecto a las relaciones laborales que el demandante tuvo con ADA S.A., argumenta que **ADA S.A. no es una empresa de servicios temporales**, sino una empresa de outsourcing con una autonomía técnica, administrativa y financiera. A diferencia de las empresas de servicios temporales, las cuales se limitan por la ley en cuanto a la duración de sus contratos, ADA S.A. actuó bajo el régimen de contratista independiente, ofreciendo servicios específicos en el campo de la tecnología informática y desarrollo tecnológico. Recalca que, de acuerdo con la naturaleza misma del contrato de outsourcing, ADA S.A. no estaba sujeta a las restricciones que establecen las leyes sobre servicios temporales, lo que le permite realizar contratos sin los límites de tiempo impuestos por la legislación aplicable a las empresas de trabajo temporal.

En cuanto al cargo desempeñado por el demandante, resalta que fue tecnólogo en costos y auditorías en ADA S.A., funciones que no correspondían a las actividades de UNE EPM, que es una empresa de telecomunicaciones y servicios públicos domiciliarios, aspecto que resulta relevante, ya que las labores que el demandante desempeñó bajo la contratación con ADA S.A. no eran inherentes a las actividades de UNE EPM, que se dedica a la prestación de servicios de telecomunicaciones. Además, UNE EPM sostiene que el cargo desempeñado por el

demandante en ADECCO (asistente administrativo) es completamente distinto al que desempeñó en ADA S.A. (tecnólogo en costos y auditorías), lo que refuerza la conclusión de que las funciones y los contratos estaban relacionados con actividades externas a UNE EPM.

En cuanto a los contratos establecidos entre el demandante y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA, argumenta que el contrato estuvo completamente dentro de los parámetros establecidos por la Ley 50 de 1990 para los contratos de trabajo temporal, pues, en virtud de la Ley 50 de 1990, los contratos de trabajo en misión tienen una duración máxima de seis meses prorrogables por seis meses adicionales, y los contratos firmados entre SELECCIONEMOS y el demandante se ajustaron a esta normativa, ya que uno de los contratos duró cinco meses (del 16 de julio al 30 de diciembre de 2015) y el otro siete meses (de enero a agosto de 2016), por lo que estos contratos fueron legítimos, ya que se basaron en una necesidad temporal y ocasional de la empresa, conforme a la legislación sobre trabajo temporal. Además, el apelante destaca que los cargos desempeñados en SELECCIONEMOS fueron diferentes, lo que valida que se trató de necesidades distintas que justificaban cada uno de los vínculos laborales.

Por otro lado, UNE EPM critica que los **testimonios** presentados por los señores Luis Fernando Carvajal, Claudia Marcela Puerta y Vivian Estela Morales puedan ser utilizados como prueba suficiente para demostrar que UNE EPM ejerció subordinación jurídica sobre el demandante, pues los testigos no trabajaron en la misma área ni durante los mismos períodos que el demandante, lo que invalida su capacidad para haber presenciado o verificado una relación de subordinación entre el

demandante y UNE EPM. Además, se destaca que el demandante, según los testimonios, realizaba visitas constantes a lugares ajenos a las instalaciones de UNE EPM, lo que refuerza la conclusión de que no existió una relación laboral directa ni de subordinación con la empresa.

Respecto al hecho que se declarara que el demandante fungió como **trabajador oficial**, UNE EPM indica que tal como lo establece el artículo 41 de la Ley 142 de 1994, dado que es una empresa de naturaleza mixta, el régimen laboral aplicable es el del Código Sustantivo del Trabajo, y no el régimen de los trabajadores oficiales, como erróneamente se sostuvo en la sentencia de primera instancia, pues, de existir una relación laboral, habría sido considerado un trabajador particular y no oficial, por lo que no le serían aplicables las prerrogativas ni los derechos derivados del régimen de trabajadores oficiales.

Por otro lado, UNE EPM argumenta que los **beneficios convencionales** derivados de la Convención Colectiva de Trabajo no son aplicables al demandante, ya que este nunca estuvo afiliado al sindicato Sintraemdes ni realizó el pago de cuotas sindicales. De acuerdo con UNE EPM, solo los trabajadores afiliados al sindicato y que cumplieron con las obligaciones sindicales tienen derecho a los beneficios establecidos en la Convención Colectiva, por tanto, la condena a la empresa por el pago de tales beneficios es improcedente.

De otro lado, dice que el demandante recibió las **prestaciones sociales** durante sus relaciones laborales con las empresas codemandadas, incluidas las cesantías, por lo que no procede la reliquidación de las mismas. Además, UNE EPM argumenta que no existe fundamento legal para incluir primas extralegales ni

beneficios convencionales como parte del salario para efectos de la reliquidación de cesantías, ya que no constituyen elementos salariales ni prestacionales.

En cuanto a la **indemnización moratoria** de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, UNE EPM expone que siempre actuó de buena fe, sin intención de eludir las obligaciones laborales, ya que no consideraba que existiera una relación laboral directa con el demandante. En este sentido, solicita que, en caso de que se confirme la existencia de alguna obligación, se apliquen los límites establecidos por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece un máximo de 24 meses para la indemnización moratoria y a partir del mes 25, el pago de intereses moratorios, no siendo procedente una condena indefinida.

En conclusión, UNE EPM solicita que el tribunal revoque la sentencia de primera instancia, reconociendo que no existió una relación laboral directa entre el demandante y la empresa, y que no es procedente el reconocimiento de los derechos laborales reclamados, especialmente los derivados de la convención colectiva o de la relación laboral oficial.

APELACIÓN DE ALLIANZ SEGUROS:

El recurrente expone varios motivos que, en su criterio, invalidan la decisión adoptada por el juez. En primer lugar, hace una crítica al análisis de las pruebas presentado en la sentencia, especialmente en relación con las **pruebas testimoniales**, que considera contradictorias y sin fundamento suficiente para sustentar la resolución adoptada.

Según el apelante, los testimonios presentados no aportan elementos probatorios válidos que puedan esclarecer la verdadera naturaleza de la relación laboral entre el demandante y las empresas involucradas en el caso. Alega que los testigos no conocían de manera directa la relación contractual del demandante con las empresas temporales ni con el outsourcing, ya que el demandante no desempeñaba sus funciones en un solo lugar, sino que realizaba diversas visitas a distintas ubicaciones, lo que hacía que fuera imposible tener un contacto directo y constante con él.

Además, según ALLIANZ, los testigos no sabían a quién rendía cuentas el demandante, ni cómo se organizaba su jornada laboral, ni quién realizaba los pagos o autorizaba sus permisos. En consecuencia, los testimonios no son concluyentes ni satisfactorios para probar la existencia de una relación laboral directa con UNE EPM Telecomunicaciones.

Subraya que el juez dio demasiado peso a los testimonios presentados, los cuales, al ser contradictorios y provenientes de personas que no tenían relación directa con el demandante en el tiempo y espacio de su actividad laboral, no pueden considerarse pruebas válidas ni fiables para determinar la existencia de una relación laboral con UNE EPM.

En segundo lugar, ALLIANZ alega que el **análisis de la prueba documental** fue completamente ignorado en la motivación de la sentencia de primera instancia. La prueba documental es fundamental para entender la relación contractual que el demandante mantuvo con las empresas intermediarias, ya que en los documentos presentados se encuentran los tipos de contrato que se celebraron, los períodos de tiempo durante los

cuales estuvo vinculado con estas empresas y las funciones que desempeñó, lo cual contrasta con la conclusión del juez sobre la existencia de un vínculo directo con UNE EPM.

Afirma que el demandante estuvo vinculado bajo los términos de la **Ley 50 de 1990**, de manera que siempre estuvo amparado por esta ley al estar bajo contratos temporales y desempeñando funciones específicas, los contratos eran de duración limitada y los períodos de trabajo no excedieron un año, lo cual confirma que la relación fue claramente transitoria y ajustada a las disposiciones legales.

Además, sostiene que los contratos celebrados entre el demandante y las empresas de servicios temporales y outsourcing están claramente detallados en los documentos, lo que evidencia que el demandante fue contratado por dichas empresas y no por UNE EPM. Destaca que, conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la relación de trabajo que se establece con los trabajadores temporales es ocasional y no permanente. Por tanto, no debe considerarse que la relación del demandante con UNE EPM constituyó una relación laboral continua y formal, sino que se trató de una relación intermitente con las empresas intermediarias que ofrecieron sus servicios para cubrir necesidades específicas a UNE EPM. Recalca que, según la misma ley, las empresas de servicios temporales tienen la obligación de cumplir con las disposiciones sobre la seguridad social, el pago de salarios y otras prestaciones sociales, lo cual estaba correctamente gestionado por las empresas intermediarias, y no por UNE EPM.

Aludiendo a la normativa aplicable a los trabajadores temporales, ALLIANZ cita el artículo 74 de la Ley 50 de 1990,

que establece que los trabajadores en misión son aquellos que, contratados por empresas de servicios temporales, son enviados a las instalaciones de las empresas usuarias para realizar tareas específicas. Afirma que este punto es clave, ya que el juez de primera instancia cometió un error al considerar que el hecho de que el demandante trabajara en las instalaciones de UNE EPM implicaba que existiera una relación laboral directa con dicha empresa, pues conforme a la ley, el hecho de realizar labores en las instalaciones de UNE EPM no convierte automáticamente a un trabajador temporal en empleado directo de la empresa, pues este debe estar vinculado de acuerdo con los contratos firmados con las empresas temporales.

En cuanto a las **funciones desempeñadas** por el demandante, cita el artículo 77, numeral 1, de la Ley 50 de 1990, que establece que los trabajos que deben ser cubiertos mediante contratos temporales son de carácter accidental, transitorio u ocasional, y no son funciones permanentes dentro de la estructura organizacional de la empresa usuaria. Sostiene que, a lo largo de su vinculación con las empresas intermediarias, el demandante desempeñó funciones completamente distintas en cada uno de los contratos, lo que demuestra que las tareas eran de carácter transitorio y no permanente, como la sentencia de primera instancia sugirió, lo que demuestra que, a pesar de que el demandante realizaba sus funciones en las instalaciones de UNE EPM, no existía un vínculo laboral directo con la empresa, ya que las funciones desempeñadas no eran las mismas ni continuas a lo largo del tiempo.

También hace referencia al artículo 78 de la Ley 50 de 1990, que establece que la empresa de servicios temporales es

responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, lo cual fue cumplido por las empresas intermediarias, que estaban encargadas de todos los trámites relacionados con la seguridad social del demandante, incluyendo los pagos correspondientes.

Igualmente discute el tema de las **prestaciones sociales** y el **salario del demandante**, señalando que el salario que el demandante recibía era el mismo que el de los trabajadores de UNE EPM que desempeñaban funciones similares, conforme lo establece el artículo 79 de la Ley 50 de 1990. No obstante, este salario era el estipulado por las empresas intermediarias y no por UNE EPM. Por lo tanto, no hay lugar a una condena por concepto de prestaciones sociales adicionales, ya que estos pagos fueron gestionados por las empresas contratantes del demandante y no por UNE EPM.

En cuanto a la **cobertura del seguro**, señala que no hubo incumplimiento alguno en las prestaciones sociales del demandante, y por tanto, no existe cobertura para el caso en cuestión, por ello solicita que, en vista de la inexistencia de una relación laboral directa con UNE EPM, se revoque la sentencia de primera instancia y se desestimen las condenas, por lo que todas las condenas accesorias derivadas de esta relación, como el pago de prestaciones sociales, primas, cesantías y demás beneficios, deben ser desvirtuadas, ya que no tienen un fundamento jurídico adecuado para ser decretadas.

4. DE LOS ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados de las partes presentaron alegatos, anotando resumidamente lo siguiente:

ALEGATOS DE UNE EPM:

I. MOTIVOS DE INCONFORMIDAD EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Conforme fue expuesto en el recurso de apelación el demandante no ostentaba la calidad de trabajador oficial. Nótese que, quienes fungieron como sociedades empleadoras fueron ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S, por ende se debe resaltar que mi representada cumplió a cabalidad lo previsto en el ordenamiento jurídico en lo referente a trabajadores en misión razón por cual no existió una intermediación laboral.

ALEGATOS DEL DEMANDANTE:

1. UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A ACTUÓ SIEMPRE COMO ÚNICO Y AUTENTICO EMPLEADOR.

Las empresas de servicios temporales denominadas ADECCO COLOMBIA S.A, ADA S.A (fungió como tal) y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S, quienes actuaron como SIMPLES INTERMEDIARIAS de EPM TELECOMUNICACIONES S.A para el periodo de tiempo comprendido entre el día 18 de mayo de 2009 y el dia 1 de agosto de 2016, habiendo laborado en forma continua e ininterrumpida durante dicho periodo de tiempo. (Están probados documentalmente los extremos de la relación laboral y la terminación unilateral del vínculo jurídico).

No obstante lo anterior quedó plenamente establecido dentro del proceso que el actor realmente fue trabajador subordinado de la codemandada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A quien se benefició siempre de los servicios personales de este último.

En el proceso rindieron testimonio los señores LUIS FERNANDO CARVAJAL VILLANUEVA, BIVIANCI ESTELA MORALES CIFUENTES y CLAUDIA MARCELA PUERTA VÉLEZ, quienes fueron compañeros de trabajo del demandante y por tanto conocieron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrolló el vínculo laboral de este último.

Con las declaraciones rendidas por las citadas personas quedó plenamente establecida la continuada subordinación y dependencia que ejerció en todo momento UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A frente al señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO, resaltando entre otros los siguientes elementos:

- Que el demandante prestó siempre sus servicios subordinados en las instalaciones físicas de UNE.
- Que el actor tenía asignado un cubículo o puesto de trabajo dispuesto por UNE.
- Que el demandante estaba sometido al horario de trabajo impuesto y señalado por UNE, que era el mismo que cumplían todos los empleados de esta última.
- Que el demandante tuvo varios jefes inmediatos y la que más tiempo estuvo fue la señora LILIANA RAMIREZ quien se encontraba vinculada con contrato de trabajo a la empresa UNE, la que además le impartía constantemente órdenes, lo cual fue presenciado repetidamente por dichos declarantes.
- Que el señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO tenía la obligación de asistir a las reuniones a las que

periódicamente convocabía la señora LILIANA RAMIREZ personalmente o por correo electrónico, en las mismas condiciones en que lo hacían las personas vinculadas de planta en el área de activos fijos de la empresa.

- Que el demandante tenía que rendirle informes verbales y escritos a la referida señora LILIANA RAMIREZ y a otros funcionarios de UNE.
- Que el demandante asistió a las capacitaciones que constantemente programaba UNE dirigidas a su personal.
- Que el demandante utilizó siempre las herramientas y equipos de trabajo que le suministró UNE como computador personal, impresora, papelería para el desempeño de sus funciones, etc.
- Que el demandante estaba obligado a cumplir sus funciones de manera personal y no podía delegar las mismas en ninguna otra persona.
- Que existían otras personas vinculadas con contrato de trabajo con UNE que desempeñaban exactamente las mismas funciones que el actor.
- Que las funciones y tareas que cumplió siempre el demandante son misionales de UNE, es decir, hacen parte del objeto o giro social de dicha empresa.

En conclusión: en nuestro sentir se encuentra suficientemente probada y definida la calidad de auténtica empleadora de la codemandada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, toda vez que las codemandadas ADECCO COLOMBIA S.A, ADA S.A y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S, deben considerarse como simples intermediarias al tenor de los dispuesto por el artículo 35 numeral 2 del C.S.T; lo anterior por cuanto el demandante atendió necesidades permanentes de la primera de las citadas, es decir, las funciones y tareas cumplidas en el día a día estaban intimamente relacionadas con el objeto social de

UNE quien siempre tuvo la atribución o facultad de subordinar a mi mandante.

2. EL DEMANDANTE FUE BENEFICIARIO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS CELEBRADAS ENTRE UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DENOMINADA SINTRAEMSDES.

Con el libelo demandatorio se aportaron las convenciones colectivas de trabajo con las respectivas notas de depósito celebradas entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A y SINTRAEMSDES suscritas para los periodos 2011-2013 y 2014-2016.

El demandante EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO tiene derecho al reconocimiento y pago de todos los beneficios y prerrogativas convencionales establecidas en dichos contratos colectivos al ser dicha organización sindical MAYORITARIA dentro de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, lo cual está plenamente establecido dentro del proceso y para ello expongo lo siguiente:

a. La cláusula 52 de cada una de las convenciones colectivas antes referidas dispone: “Reconocimiento. “UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A seguirá reconociendo como representante único y legal de sus trabajadores sindicalizados al Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Anónimos e Institutos descentralizados de Colombia - SINTRAEMSDES, con personería Jurídica No. 1832 de noviembre 4 de 1970” (subrayas fuera del texto).

Del referido texto se desprende sin duda alguna el reconocimiento que efectúa UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A a SINTRAEMSDES como organización sindical mayoritaria.

b. Se probó con lo manifestado por los testigos antes mencionados que las convenciones colectivas suscritas por SINTRAEMSDES y por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, se aplicaron para la época del vínculo jurídico del actor (y se continúan aplicando) al personal sindicalizado y no sindicalizado por ser el sindicato MAYORITARIO en dicha empresa.

En efecto, los citados testigos manifestaron que las referidas convenciones colectivas se aplicaron a todos los trabajadores de dicha empresa, bien fuera por afiliación o por extensión y que los trabajadores no sindicalizados pagaban cuota sindical para beneficiarse de la misma. (El demandante por sustracción de materia no pagó cuota sindical pues UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A disfrazó u ocultó dicha relación laboral con simulados contratos celebrados con terceras empresas como ya se expresó).

Aquí es importante destacar que la H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA — SALA LABORAL ha reiterado en múltiples sentencias que el carácter mayoritario del sindicato puede ser demostrado por cualquier medio en la medida que al respecto la ley no estableció prueba solemne (CSJ SL, 28 de agosto de 2012, Radicacion 36929, reiterada en la sentencia SL 1907 — 2014).

c. En el folio 140 del PDF 003 denominado anexos de la demanda, obra la comunicación suscrita por LEONARDO RODRIGUEZ ARANGO, Gerente Relación con Empleados de

UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A donde aparece discriminado el número total de trabajadores vinculados con contrato de trabajo a dicha empresa desde el año 2013 y hasta el mes de agosto de 2016 (2.669 para el 31 de diciembre de 2013, 2.596 para el 31 de diciembre de 2014, 2.190 para el 31 de diciembre de 2015 y 2.164 para el 31 de agosto de 2016).

De otro lado, entre folios 1 y 10 del PDF 105 denominado memorial respuesta oficio, la codemandada UNE al dar respuesta a los oficios 494 y 494 expedidos por la A-quo anexó la relación del número de trabajadores afiliados a SINTRAEMSDES desde el mes de septiembre de 2013 y hasta el mes de agosto de 2016, información emitida por el señor JUAN MANUEL GOMEZ VALLEJO de la DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES, de fecha 31 de mayo de 2019.

Por tanto haciendo la comparación del número total de trabajadores de la empresa UNE con el número de trabajadores afiliados a SINTRAEMSDES, este último ha ostentado la calidad de sindicato mayoritario al agrupar más de la tercera parte del total de trabajadores de la referida empresa.

Por tanto es indudable que el accionante fue beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo antes referidas en la medida que el sindicato que las suscribió (SINTRAEMSDES) agrupaba a la mayoría de trabajadores de UNE, ello al tenor de los dispuesto por el artículo 471 del CST, subrogado por el artículo 38 del decreto ley 2351 de 1965.

3. SANCIONES MORATORIAS

Resulta evidente la conducta reprochable de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A de pretender OCULTAR su calidad

de empleadora en la relación laboral del demandante, valiéndose para ello de terceras empresas, tratando con ello en forma premeditada y malintencionada de encubrir o esconder el vínculo laboral del señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO, lo cual debe ser castigado ejemplarmente.

El demandante tenía la obligación de asistir todos los días a las instalaciones de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A como ya se explicó y cumplió siempre sus labores subordinadas y en beneficio de esta última, por lo que dicha empresa a lo largo de la relación contractual no podía tener ninguna duda razonable sobre los alcances de todo el poder subordinante que ejerció siempre sobre el señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO. UNE EPM no obró bajo la convicción razonable de que en la realidad la vinculación del actor era con dicha empresa, y pese a ser consciente de actuar al margen de la ley y sin razones que justificaran dicho proceder, la mencionada empresa acudió a una figura legítima en apariencia (Empresas de Servicios Temporales) encaminada a encubrir una relación laboral de la que era titular.

Así que no se evidenció una conducta honesta y transparente de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A encaminada a normalizar el empleo del demandante vinculándolo como trabajador suyo de acuerdo con el mandato establecido por el artículo 53 de la constitución nacional que consagra la primacía de la realidad sobre las formas (contrato realidad), y por el contrario lo que se probó fue que dicha codemandada ideo estratagemas para evadir los derechos laborales del demandante, y una conducta de esa naturaleza no puede ser calificada como de buena fe.

Frente a la sanción moratoria establecida por el decreto 797 de 1.949 señaló que esa H. CORPORACION en asuntos similares ha condenado a dicha sanción concluyendo que la contratación a través de empresas de servicios temporales es para eventualidades y circunstancias eminentemente transitorias y excepcionales por un periodo de tiempo de 6 meses prorrogable por otro periodo igual y para los eventos TAXATIVOS, claros, expresos e inequívocos contenidos en el artículo 77 de la ley 50 de 1990.

Aquí es importante resaltar que en el recurso de apelación presentado contra la sentencia de primera instancia se solicitó que se modificara el valor de dicha indemnización o sanción moratoria teniendo en cuenta que al tenor lo consagrado por las convenciones colectivas antes mencionadas las primas de vacaciones (artículo 18), primas de navidad (artículo 17) y la prima especial de junio (artículo 20), deben reputarse como constitutivas de salario y por ende el monto o cuantía de dicha sanción moratoria es superior al indicado por el Aquo, quien partió del salario básico del demandante sin incluir dichos conceptos.

También en el presente proceso debe de condenarse a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A al pago de la sanción moratoria establecida por el artículo 99 de la ley 50 de 1990 por el no depósito de las cesantías causadas en favor del demandante en un fondo especializado como se insistió en el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida por el Aquo.

Sobre este tópico es interesante la sentencia del 10 de febrero de 2021, Rad.

SL582, M.P. LUIS BENEDICTO DÍAZ HERRERA, en uno de cuyos apartes se dijo lo siguiente:

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

En tal sentido, resulta pertinente observar que el artículo 13º 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 1º 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.”

4. APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES E INDEXACIÓN.

Frente al reajuste a los aportes al sistema de seguridad social en pensiones es importante puntualizar que en el numeral 6 del acápite de pretensiones de la demanda se solicitó el reajuste de los mismos por todo el tiempo en el que se desarollo la relación laboral, teniendo en cuenta la totalidad del salario devengado, mes por mes y año por año.

Las primas de vacaciones, las primas de navidad y la prima especial de junio establecidas en las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la demandada para la época del actor y suscritas con SINTRAEDMES, son prestaciones extralegales

constitutivas de salario, lo cual tiene un impacto no solamente prestacional, sino también frente al pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

De otro señalo que en nuestro sentir deben de proceder las sanciones moratorias antes mencionadas, no obstante como las mismas no cobijan todas las pretensiones de la demanda solicito a esa H. CORPORACIÓN se sirva acceder a la indexación frente a las condenas que así lo admitan.

5. JURISPRUDENCIA APLICABLE.

Sobre el tema objeto de discusión existen múltiples sentencias proferidas por la H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA — SALA LABORAL en procesos exactamente iguales al caso que nos ocupa, siendo interesante la sentencia proferida el día 6 de febrero de 2019, radicación SL467-2019, siendo Magistrada ponente la Doctora CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en donde en uno de sus apartes se indicó lo siguiente:

“.. la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios...”

Y mas adelante puntuó lo siguiente:

“Siendo así, el Tribunal no cometió un error al concluir que durante este segmento de la relación laboral el verdadero empleador de la demandante fue la Organización Radial Olímpica S.A., pues, como lo ha adoctrinado esta Sala la infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contrato laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en _ favor de sus asalariados”

Igualmente resulta pertinente mencionar lo dispuesto por la H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA — SALA LABORAL en la sentencia SL4479-2020, siendo Magistrada ponente la Doctora CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, al indicar frente a la tercerización laboral lo siguiente:

“Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un contratista independiente (art. 34 CST) sino frente a un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular Normalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como «hombre de paja» o falso contratista, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria.

Por tanto, si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas”.

A su vez frente al abuso en el suministro de personal de las Empresas de Servicios Temporales la sentencia SL3520 de 2018 proferida por la H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA — SALA LABORAL, siendo Magistrada ponente la Doctora CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO adoctrinó que:

“...Las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajena 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 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».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir Fraudulentamente a está 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”.

Así mismo la sentencia 4330 de 2020 proferida por la H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA — SALA LABORAL, siendo Magistrada ponente la Doctora CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO resulta interesante respecto a la tercerización al indicar que:

“También se comete fraude a la ley en estos casos de intermediación ilegal, cuando normalmente se contratan servicios temporales con EST pero, en la práctica, se desarrollan actividades misionales permanentes, contrariando la finalidad de esta institución, cual es la de satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero.

En efecto, en el marco constitucional (art. 53 CP) y legal existe una preferencia hacia las relaciones laborales estables y duraderas. Por

ellos, este tipo de vinculaciones fueron concebidas con un carácter netamente transitorio, excepcional y taxativo. Transitorio 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”.

Resalto además frente al mismo tema la Sentencia SL1228-2018 proferida por la H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA — SALA LABORAL, siendo Magistrada ponente la Doctora CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO en la que se precisó:

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

Finalmente, con este escrito me permito citar con el fin de que exista homogeneidad e igual criterio jurisprudencial algunas de las sentencias proferidas por esa H. CORPORACIÓN contra la aquí codemandada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A frente al tema que se discute en este juicio laboral relativo a la INTERMEDIACIÓN LABORAL y en las que se ha condenado a la misma entre otros conceptos laborales a la indemnización o sanción moratoria establecida por el artículo 65 del C.S.T, así:

- MARTIN ALONSO NAVA PAMPLONA contra FUREL S.A. y EPM TELECOMUNICACIONES S A, tramitado por el juzgado 7 laboral del circuito de Medellín, radicado

05001310500720130033101, siendo Magistrado Ponente el Doctor CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES.

- ANGELICA MARIA DIAZ LOZANO contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el juzgado 2 Laboral del circuito de Medellín, radicado 05001310500220130024001, siendo Magistrada Ponente la Doctora LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL.
- SANDRA LILIANA LASSO contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el juzgado 14 Laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310501420150172301, siendo Magistrada Ponente la Doctora SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE.
- DANIEL ALCANTARA “contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el Juzgado 9 Laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310500920150135101, siendo Magistrado Ponente el Doctor JOHN JAIRO ACOSTA PEREZ.
- WENDY NATALIA ROCHA VALOYES contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellin, radicado 05001310501720160076201, siendo Magistrado Ponente el Doctor JAIME ALBERTO ARISTIZABAL GOMEZ.
- CARLOS ALBERTO LEMA contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el Juzgado 16 del Circuito de Medellín, radicado 05001310501620140057801, siendo Magistrada Ponente la Doctora CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA.
- MARINA DEL SOCORRO MUÑOZ contra SEGURTRONIC LTDA y UNE TELECOMUNICACIONES tramitado por el Juzgado 8 Laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310500820140139701, siendo Magistrada Ponente la Doctora ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ.
- ELIECER HIGUITA GRACIANO contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el juzgado 12 Laboral del Circuito de Medellín, radicado

05001310501220150149701, siendo Magistrada Ponente la Doctora MARIA NANCY GARCIA GARCIA.

- ELIZABETH RESTREPO RESTREPO, contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el juzgado 13 Laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310501320160042101, siendo Magistrado Ponente el Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ.
- NUBIA ROSA ARISTIZABAL MARIN contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el juzgado 21 Laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310502120170000401, siendo Magistrado Ponente el Doctor CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES.
- NORMA ALEJANDRA QUINTERO MUÑOZ, contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el juzgado 23 Laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310502320190030301, siendo Magistrado Ponente el Doctor CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES.
- CARLOS ANDRES OROZCO RESTREPO contra FUREL S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A tramitado por el juzgado 1 Laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310500120170040501, siendo Magistrada Ponente la Doctora MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO.

Por lo antes expuesto solicito se profiera sentencia de segunda instancia acogiendo los planteamientos expuestos en el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida por el Aquo.

ALEGATOS DE ALLIANZ S.A.

Yerra el fallador de primera instancia al violar de manera directa la ley sustancial, al interpretar indebidamente los contratos de seguros y sus estipulaciones contractuales que son ley para las partes contenidas en las pólizas de cumplimiento N° CEST-10216 y 021237302/0, toda vez que las mismas no

tienen cobertura para el caso concreto, pues tal y como se indicó en su momento no existió ningún incumplimiento.

La interpretación que hace el juez de primera instancia respecto de los contratos de seguro es equivocada, la parte demandante pretende el pago de prestaciones sociales y beneficios extralegales que se encontraban consagrados en el reglamento de UNE EPM TELECOMUNICACIONES, en adelante, -UNE-, lo cual no es objeto de cobertura en los contratos de seguro referidos, pues los mismos tiene por objeto amparar un eventual incumplimiento de los contratos mercantiles celebrados entre UNE y la sociedad ADA S.A. los cuales tenían por objeto el desarrollo de productos y proyectos para iniciativas comerciales.

➤ Yerra el fallador de primera instancia al violar de manera directa la ley sustancial, al condenar a ALLIANZ SEGUROS S.A. al pago de las obligaciones patronales a cargo de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. con fundamento en el contrato de seguro contenido en la póliza de cumplimiento N° CEST-10216.

La naturaleza de la pretensión reversa que implica el llamamiento en garantía formulado al asegurador necesariamente es de reembolso, sin embargo, el fallador viola directamente la ley sustancial y condena al asegurador a pagar de forma directa al demandante, cuando el pago-si es que hay lugar a ello-, debe realizarlo es el demandado – llamante en garantía, siendo la obligación del asegurador exclusivamente de reembolso.

Sólo una vez se acredite el pago de los valores amparados en la póliza por parte de UNE se genera el derecho a solicitar el reembolso, siempre en consideración a los términos y condiciones de la póliza.

La finalidad del llamamiento en garantía es evitar un proceso sucesivo, y en virtud del principio de economía procesal el operador jurídico en el evento de condena frente al resistente – llamante en garantía – debe decidir con precisión las pretensiones y oposiciones de esta segunda relación procesal, es decir, se debe hacer un análisis claro de las coberturas, exclusiones, vigencias, valores asegurados, deducibles, etc., indicando finalmente cuál es la suma que mi representada debe reembolsar a la entidad llamante en garantía, análisis que evidentemente no efectuó.

➤ El operador jurídico no hace ningún análisis frente al contrato de seguro y la obligación que de allí surge para el asegurador. El fallador en el evento de condena frente al resistente debe hacer un análisis del contrato de seguro, de las coberturas, exclusiones, vigencias, valores asegurados, deducibles, etc., indicando finalmente cuál es la suma que mi representada debe asumir, análisis que el sentenciador en este caso no efectuó.

FRENTE A LA DEMANDA PRINCIPAL

Yerra el fallador al violar de manera indirecta la ley sustancial, al tener por probado sin estarlo la relación laboral entre UNE y el señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO en el periodo comprendido entre el 18 de mayo de 2009 y el 1 de agosto de 2016.

El juez hizo una indebida valoración de la prueba testimonial, al otorgarles un alcance probatorio que no tienen a las declaraciones de los señores Luis Fernando Carvajal, Claudia Marcela Puerta y Vivian Estela Morales, toda vez que de las

mismas no es posible llegar al convencimiento de que en efecto haya existido una relación laboral entre el demandante y UNE.

Recuérdese que ninguna de estas personas conocía directamente la relación contractual que tenía el señor VEGA SALCEDO con las dos empresas temporales SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. y ADECCO COLOMBIA S.A., y el outsourcing ADA S.A., pues el demandante no cumplía sus funciones en un mismo lugar, sino que iba de un lugar a otro realizando visitas, no trabajó en la misma área ni durante el mismo tiempo con los declarantes, no pudiendo establecer una relación directa con los mismos, que les permitiera conocer a cabalidad sus funciones y cómo las desarrollaba.

➤ UNE nunca tuvo la calidad de empleador frente al demandante, así se acreditó no solo con la prueba documental sino también con el interrogatorio de parte. Ahora, al no existir un incumplimiento de UNE no puede el fallador aducir una solidaridad entre ésta y ADA S.A. en el pago de obligaciones patronales, ni frente a las demás codemandadas.

Obsérvese que no existe ningún reproche en la demanda respecto del contrato suscrito entre UNE y ADA S.A., cuyo objeto contractual escapa del objeto social de UNE, no pudiéndose dar aplicación a la solidaridad de que trata el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

➤ Yerra el fallador al violar de manera directa la ley sustancial, al aplicar la consecuencia jurídica establecida en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo referente a la solidaridad en el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones.

No puede el Juez fallar con fundamento en el mencionado artículo, pues en el presente caso se configura la excepción allí planteada respecto de UNE, en razón a que las actividades a las cuales se dedica la asegurada y llamante en garantía, son ajenas al objeto social de ADA S.A.

➤ No existe prueba de contratos labores suscritos entre el señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO y UNE, ni tampoco prueba que acredite que el demandante prestaba sus labores bajo supervisión, vigilancia y/o subordinación de ésta, elementos que son necesarios para poder predicar la existencia de una relación laboral.

➤ Yerra el fallador al violar de manera indirecta la ley sustancial, al concluir y dar por probada la mala fe de UNE EPM TELECOMUNICACIONES, al considerar que uso la figura de la contratación por medio de empresas de servicios temporales para afectar los derechos laborales del aquí demandante, estando obligada a contratarlo de forma directa y no como trabajador en misión.

UNE nunca actuó de mala fe, y tampoco se acreditó la misma durante el proceso, pues entre ésta y el demandante no existió relación laboral y UNE no tenía la obligación de vigilar el cumplimiento y la ejecución de los contratos celebrados por las codemandadas.

➤ Yerra el fallador al violar de manera directa la ley sustancial, al aplicarle la ley 50 de 1990 a la sociedad ADA S.A., cuando esta no es una empresa de servicios temporales y por tanto no estaba sujeta a los límites temporales que imponía la mencionada ley y no podía en modo alguno concluir un uso indebido de la figura de “empresa de servicios temporales”.

Es claro que ADA S.A. es una empresa especializada en el sector de las tecnologías de la información y comunicación TIC que tiene su propia estructura organizacional, técnica, financiera y administrativa y la cual celebró un contrato mercantil con UNE en el cual fungió como contratista independiente para suministrar personal en outsourcing.

➤ No existe prueba que las empresas de servicios temporales SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. y ADECCO COLOMBIA S.A., hayan superado el límite temporal consagrado en la norma, el cual nunca fue superior a un año, y tampoco se acreditó que las funciones para los cuales se contrataba al señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO fueran las mismas, entre cada contrato existió un cambio fundamental en las funciones a desempeñar las cuales eran específicas y conforme a las necesidades a satisfacer.

De acuerdo con esto, no es cierto que el señor VEGA SALCEDO no desarrollara labores ocasionales y accidentales, pues en los periodos que trabajó siempre realizó labores distintas y una vez finalizada la labor encomendada, entraba de nuevo en un proceso de selección según sus conocimientos y capacidades para ejecutar funciones diferentes.

ALEGATOS PROTECCIÓN S.A.

“Para iniciar procederé a mencionar que en caso de que se confirme la sentencia de primera instancia, Protección S.A., está en disposición de recibir el reajuste de los aportes al sistema de Seguridad Social en Pensiones, teniendo en cuenta la totalidad del salario realmente devengado por el señor Edgar Arturo, esto siempre y cuando mi representada la entidad encargada de

realizar el cálculo para el pago de los aportes junto con sus rendimientos.

ALEGATOS CONFIANZA S.A.:

“I. CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO

- 1) Mi representada fue vinculada al proceso por llamamiento en garantía, con base en la póliza de cumplimiento en favor de entidades estatales No. 05 GU055072.
- 2) Junto con la respectiva póliza, se entregaron los clausulados de la misma, el cual, por haber sido depositado ante la Superintendencia Financiera de Colombia según el artículo 2º de la Ley 389 de 1997, y entregados al tomador, son ley para las partes y para quien pretenda hacer efectiva la póliza expedida por mi representada.
- 3) Tanto la póliza como sus condiciones obran al expediente como pruebas en favor de mi representada, no habiendo sido objetadas ni tachadas por ninguna de las partes.
- 4) El 13 de diciembre de 2021, el Juzgado Veintidós (22) Laboral del Circuito de Medellín, profirió sentencia de primera instancia en la cual se declaró que, entre el demandante y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, existió un contrato de trabajo.
- 5) En contra de SEGUROS CONFIANZA S.A, no se realizó ningún tipo de condena, dado que prosperaron las siguientes excepciones: “AUSENCIA DE COBERTURA EN CASO DE SER CONDENADO EL ASEGURADO COMO VERDADERO

EMPLEADOR” y de “EXCLUSIÓN DE LAS PRETENSIONES CONSAGRADAS EN CONVENCIOS COLECTIVOS Y EXTRALEGALES”.

- 6) No obstante, lo expuesto y estar de acuerdo con el sentido del fallo en lo que corresponde a SEGUROS CONFIANZA S.A., presento en esta instancia alegatos para que en caso de que el honorable Tribunal Superior revoque la sentencia con base en lo señalado en el inciso 2 del artículo 306 del CPC y/o el artículo 282 inciso 3º. del Código General del Proceso, según el cual: “*Si el juez encuentra probada una excepción que conduzca a rechazar todas las pretensiones de la demanda, podrá abstenerse de examinar las restantes. En este caso, si el Superior considera infundada aquella excepción resolverá sobre las otras, aunque quien la alegó no haya apelado de la sentencia*” , se sirva valorar las excepciones propuestas en manera oportuna, las cuales se encuentran probadas en el expediente, en el contrato de seguro y sus condiciones generales, que fueron decretadas en favor de Confianza y que además no fueron objetadas por las partes, dando plena aplicación al derecho de defensa y debido proceso que le asiste a mi representada y que paso a reiterar en los siguientes términos:

Tal y como se indicó en la contestación del llamamiento en garantía realizado a mi representada, dentro del caso bajo litigio nos encontramos ante la configuración de las siguientes excepciones, que dan como resultado la imposibilidad de afectación de la póliza de cumplimiento en favor de entidades estatales No. 05 GU055072, por lo

anterior, nos ratificamos en los argumentos presentados de la siguiente manera:

- a) Ausencia de cobertura en caso de ser condenado el asegurado – UNE EPM– como verdadero empleador.

En el entendido que la póliza No. 05 GU055072, únicamente cubre aquellos eventos en los cuales el asegurado sea declarado solidariamente de los salarios y prestaciones sociales, adeudados por el tomador de la póliza (ADA S.A.) que contrató a los trabajadores, en los términos del artículo 34 del C.S del T.

El clausulado textualmente indica:

1.5 AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES

EL AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 64 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, CUBRE A LAS ENTIDADES ESTATALES CONTRATANTES CONTRA EL RIESGO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES A QUE ESTA OBLIGADO EL CONTRATISTA, ÚNICAMENTE RELACIONADAS CON EL PERSONAL UTILIZADO PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO AMPARADO EN LA PÓLIZA, EN LOS CASOS EN LOS CUALES PUEDA PREDICARSE DE LA ENTIDAD ESTATAL LA SOLIDARIDAD PATRONAL A LA QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 34 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Y SE OTORGA BAJO LA GARANTÍA DE QUE LA ENTIDAD ESTATAL HA VERIFICADO QUE EL CONTRATISTA SE ENCUENTRA CUMPLIENDO CON SUS OBLIGACIONES PATRONALES RELATIVAS AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL DEL QUE TRATA LA LEY 100 DE 1993.

ESTE AMPARO EN NINGÚN CASO SE EXTIENDE A CUBRIR AL PERSONAL DE LOS SUBCONTRATISTAS O A AQUELLAS PERSONAS VINCULADAS AL CONTRATISTA BAJO MODALIDADES DIFERENTES AL CONTRATO DE TRABAJO.

- b) Falta de cobertura temporal-vigencia del contrato de seguro.

Teniendo en cuenta que la póliza en virtud de la cual fue vinculada mi representada al presente litigio se expidió

para amparar las obligaciones contenidas en el acuerdo comercial marco No. 10010436287, suscrito entre ADA S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y que el amparo fue desde el 10/11/2008 al 31/12/2014. Se aclara que se extiende hasta ese momento por la prescripción trienal que contempla el Código Sustantivo del trabajo, pero en todo caso será hasta la ejecución del contrato garantizado (31/12/2011), entendiendo que solo hasta ese momento se podrían haber ejecutado funciones en virtud del contrato garantizado.

Con lo anterior y teniendo en cuenta que el demandante solicita tanto la declaratoria del contrato realidad como acreencias laborales causadas presuntamente desde el año 2007 y hasta el 2016, es claro que la póliza no se encontraba vigente para el inicio de la relación laboral, ni tampoco para el final, razón por la cual no es viable su afectación.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que el demandante indica que también fue simple intermediaria la empresa Seleccionemos de Colombia S.A., lo que corrobora que los periodos que se encuentran fuera de vigencia son porque no laboró para el servicio de ADA S.A.

c) Exclusión de las prestaciones consagradas en convenciones colectivas y extralegales

De manera expresa en el clausulado se contempló en el numeral 2.9 la exclusión de beneficios convencionales y/o cualquier otra obligación de carácter extralegal, así:

2.9 EL INCUMPLIMIENTO DEL GARANTIZADO EN EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES DERIVADAS DE CONVENCIOS COLECTIVOS, PACTOS COLECTIVOS, CONTRATOS SINDICALES Y CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN DE TIPO EXTRALEGAL PACTADA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR.

Al ser parte integrante de contrato de seguro las condiciones generales y la carátula, su interpretación debe ser conjunta, y en ese sentido, es claro que no se otorga cobertura para prestaciones consagradas en convenciones colectivas y/o para prestaciones extralegales.

d) Ausencia de cobertura de aportes a Seguridad Social.

Tal y como se indicó en el momento procesal oportuno, la póliza de cumplimiento por conducto de la cual mi representada fue vinculada al presente proceso, se expidió bajo la modalidad de “riesgos nombrados”, razón por la cual, la responsabilidad de la Aseguradora se encuentra limitada a lo expresamente pactado dentro del contrato de seguro.

Descendiendo al caso bajo estudio y realizado una lectura minuciosa de las condiciones generales de la póliza, se tiene que, el amparo está dado para el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnización del artículo 64 del C.S.T.

Conforme con lo anterior, se puede concluir que la póliza de cumplimiento No. 05 GU055072, no cubre indemnizaciones diferentes contempladas al artículo 64, seguridad social, indexaciones o intereses, bonificaciones extralegales, horas extras, trabajo suplementario ni

bonificaciones u obligaciones pactadas convencionalmente.

Huelga decir que la póliza de seguro está conformada por¹:

- i. *La carátula o condiciones particulares, en las que se indica, entre otra información, las partes del contrato, el asegurado, el beneficiario, el objeto de la póliza, la fecha de expedición, los amparos, valores asegurados y la prima. (Art. 1047 del C. de Co.).*
- ii. *Las condiciones generales en las cuales se determina el alcance de cada cobertura, así como las exclusiones.*

Luego, para determinar el alcance de los amparos o coberturas otorgados en una póliza, siempre y en todo caso, se deberán analizar conjuntamente, las condiciones particulares y las generales del seguro.

II. PETICIÓN.

Con base en lo expuesto y probado en lo que corresponde a SEGUROS CONFIANZA S.A, solicito al honorable Tribunal se sirva confirmar la sentencia materia de alzada, y en caso de revocarla tener en cuenta los medios de defensa probados en el proceso, absolviendo de toda pretensión en el presente asunto a mi representada.”

ALEGATOS ADECCO S.A.

¹ Para el efecto, consultar Circular Básica Jurídica, Título VI, Capítulo 2, numeral 1.2.1., en: <http://www.superfinanciera.gov.co/>

Solicito se confirme la sentencia de primera instancia mediante la cual se absolvió a la demandada ADECCO COLOMBIA S.A de todas las pretensiones incoadas en la demanda.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer si entre el demandante y UNE EPM TELECOMUNICACIONES, existió una vinculación de carácter laboral por haberse efectuado una contratación ilegal por intermedio de ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S., para luego establecer si hay lugar al pago de las prestaciones, derechos extralegales e indemnizaciones en los términos que se reclaman en el recurso de apelación de las partes.

Igualmente, de confirmarse la decisión de primera instancia, sobre la existencia de la relación laboral, se determinará, si la llamada en garantía ALLIANZ S.A., está obligada a cubrir los riesgos de las condenas, conforme la póliza de seguro mediante la cual fue vinculada al proceso.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

6. CONSIDERACIONES:

El análisis del caso versará sobre lo que es objeto del recurso de apelación atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del

cual, la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Dados los múltiples asuntos de inconformidad presentados por las partes en el recurso de alzada, considera la Sala abordar de forma conjunta las apelaciones de las codemandadas, con el fin de determinar si la entidad accionada UNE EPM TELECOMUNICACIONES, fue el verdadero empleador del accionante, de cara al principio de la realidad sobre las formas, esto en tanto, se afirma en los recursos de alzada, que el accionante no fue trabajador directo de dicha entidad, sino que laboró con ocasión de unos contratos laborales celebrados con terceros, esto es, ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S., máxime cuando las labores por éste desempeñadas, no hacen parte del giro ordinario de UNE EPM.

- **Tercerización laboral y contrato realidad:**

Frente al tema de la tercerización laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4479-2020, estableció que la figura del contratista independiente exige “*que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos*”, de manera que no actúa como verdadero empresario quien “*carezca de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación*” sino como “*un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal*”.

Al respecto la citada providencia explicó:

“1. La tercerización laboral”

Desde un punto de vista amplio, la tercerización laboral, *outsourcing* o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.

En una economía globalizada la tercerización ha sido empleada con fines diversos, dentro de los cuales cabe destacar: *(i)* la estrategia empresarial de concentrarse en aquellas partes del negocio que son su actividad principal, descentralizando aquellas otras actividades de apoyo que, aunque son básicas, no producen intrínsecamente lucro empresarial; *(ii)* la externalización de procesos le permite a las empresas acceder a proveedores que debido a su especialización y conocimiento técnico, pueden ofrecer servicios a costos reducidos; *(iii)* la exteriorización de actividades dota de mayor flexibilidad a las empresas en entornos económicos muy fluctuantes y regidos bajo una demanda flexible.

Ha dicho la Corte que la tercerización laboral en Colombia es «*un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas*», siempre que se funde «*en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero*». Por tanto, «*no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaboralizarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades*» (CSJ SL467-2019).

2. La tercerización laboral a través de la figura del contratista independiente (art. 34 CST): presupuestos y desviaciones

En Colombia la tercerización laboral en la modalidad de colaboración entre empresas, tiene fundamento normativo, principalmente, en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra la figura del *contratista independiente*. De acuerdo con este precepto «*son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio*

determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva» (subraya propia).

Como se puede observar, para que sea válido el recurso a la contratación externa, a través de un contratista independiente, la norma exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. Por ello, la jurisprudencia del trabajo ha dicho que el contratista debe tener «*estructura propia y un aparato productivo especializado*» (CSJ SL467-2019), es decir, tratarse de un *verdadero empresario*, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación.

Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un *contratista independiente* (art. 34 CST) sino frente a un *simple intermediario* que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como «*hombre de paja*» o *falso contratista*, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria.

Por tanto, si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas.

Pues bien, debe tenerse en cuenta que son diferentes los procesos de externalización de labores productivas, que llevan a cabo las empresas a través de contratos de prestación de servicio con otras, de las actividades de intermediación laboral que se pueden generar con ocasión de una utilización

inadecuada de los vínculos con empresas de servicios temporales.

Además, sobre el particular, la jurisprudencia ha precisado que el contratista independiente es quien, mediante un contrato civil o comercial, se compromete a realizar una o varias obras o a prestar un servicio en favor de otra persona, asumiendo los riesgos de la función y ejecutándola con sus propios medios y autonomía operacional, pudiendo para ello, contratar trabajadores sobre los cuales es su verdadero empleador. El órgano de cierre de la justicia ordinaria laboral, ha señalado, por ejemplo, en providencia CSJ SL4479-2020 con referencia en la CSJ SL467-2019, que el contratista independiente es un «empresario proveedor» que con «capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción», ejecuta el servicio contratado por su cuenta y riesgo.

De otro lado, el simple intermediario no es un empleador, porque contrata personal a nombre de otra persona para ejecutar trabajos en beneficio, por cuenta exclusiva de un patrono. Además, que si éste oculta su calidad o el nombre del sujeto que se sirve de la labor subordinada, será un responsable solidario. En este sentido, la alta Corporación ha insistido que los intermediarios no son empleadores, sino sus representantes, según se ha dicho en sentencias CSJ SL, 27 oct. 1999, rad. 12187, reiterada en las CSJ SL, 17 feb. 2009, rad. 30653 y CSJ SL868-2013.

Así, la condición de empleador la tiene quien dispone de la potestad de subordinación, motivo por el cual, a la luz del principio de primacía de la realidad, si el contratista

independiente no es quien la detenta, no podrá atribuirse esa condición, sino la de intermediario. Frente a este punto, la citada Corte ha adoctrinado, por ejemplo, en las decisiones CSJ SL4479-2020, CSJ SL3436-2021 y CSJ SL4162-2021 que, si el contratista independiente no actúa como tal, bien porque carece de estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su **subordinación**, aquél será un simple intermediario.

Así las cosas, aunque la tercerización de procesos (también conocida como outsourcing) es una práctica válida y legal dentro de la organización empresarial —pues permite que una empresa encargue a terceros ciertas tareas o partes del proceso productivo—, esta pierde su legitimidad cuando se utiliza con fines distintos a los que justifican su existencia, por manera que, dicha figura jurídica es aceptable cuando se usa para que el empresario se enfoque en las actividades principales de su negocio y delegue tareas secundarias o de apoyo a proveedores especializados, que pueden realizarlas de forma más eficiente o económica, sin embargo, esta práctica no puede convertirse en un mecanismo para vulnerar los derechos laborales, contratando a terceros para realizar ciertas funciones dentro de una empresa para desconocer la existencia de una relación laboral, ni que se evite vincular directamente a los trabajadores que realmente están subordinados. Mucho menos puede usarse para debilitar sus derechos individuales o colectivos, como el acceso a la seguridad social, la estabilidad laboral o la posibilidad de sindicalizarse.

En este caso, es un hecho probado, que el accionante fue contratado inicialmente por ADECCO S.A. mediante contratos

por obra o labor para desempeñar diferentes cargos en la empresa usuaria EPM TELECOMUNICACIONES, según dan cuenta las siguientes certificaciones:

- En el cargo de AUXILIAR Entre el **25 de julio de 2007, al 24 de julio de 2008** (folio 147 del archivo N°3 del expediente de primera instancia).
- En el cargo de ASISTENTE ADMINISTRATIVO entre el **18 de mayo de 2009 y el 17 de mayo de 2010**, (folio 148 ídem).
- En el cargo de ASISTENTE ADMINISTRATIVO entre el **26 de mayo de 2010 y el 30 de diciembre de 2010**, (folio 149 ibid.). Se pone de presente que en lo que respecta a este último contrato, en el plenario entre folios 150 y 151, se aprecia el contrato individual de trabajo firmado entre las partes.

También se demuestra con la documental de folios 153 a 158, un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, entre el demandante y la codemandada ADA S.A., con fecha de inicio de labores el **04 de enero de 2011**, en el cargo de ACTIVOS FIJOS, contrato que finalizó el **30 de junio de 2015**, según la carta de terminación de la sociedad que obra en folio 159 ibidem. Se precisa, que a folio 163, también reposa un certificado laboral expedido por la accionada, que corrobora dicha información, es decir, que el accionante se desempeño como TECNÓLOGO EN AVALÚOS con ADA S.A., entre el 01 de enero de 2011 y el 30 de junio de 2015.

Finalmente, con la sociedad SELECCIONEMOS S.A., se visualiza entre folios 165 a 169, certificación y contrato laboral

por obra o labor contratada, para la prestación de servicios en la empresa usuaria UNE EPM TELECOMUNICACIONES, en el cargo de ASISTENTE DE ACTIVOS FIJOS entre el **16 de julio de 2015** y el **30 de diciembre de 2015** y como ANALISTA DE CONTROL Y GESTIÓN a partir del **01 de enero de 2016**, labor misional que finalizó el **02 de agosto de 2016**, por virtud de la renuncia voluntaria presentada por el accionante a SELECCIONEMOS S.A., ello según da cuenta la documental de folio 141 del mismo archivo.

Se pone de presente, que las contrataciones del actor, se dieron en virtud de las ofertas mercantiles para suministro de personal en misión ofrecidas por ADECCO S.A. a UNE EPM TELECOMUNICACIONES, que se visualizan a folios 1 a 3, la de SELECCIONEMOS S.A. que reposa a folios 37 a 39 y por virtud del Acuerdo Comercial Marco suscrito entre ADA S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES, que tuvo como objeto, el desarrollo de productos, proyectos, servicios, soluciones o iniciativas para los clientes de UNE, que tiendan al cumplimiento de iniciativas estratégicas dentro del segmento de mercado al que se dirijan y así mismo, para soporte de la operación interna de UNE, documental que milita a folios 11 a 21, todas ellas del archivo N°17 del expediente de primera instancia.

De otro lado, existe otra prueba documental determinante para definir la situación, tales como:

- Liquidación de prestaciones sociales con SELECCIONEMOS S.A. del 01 de agosto de 2016 (fol. 170 del archivo N°3).

- Correo electrónico en el que una de las empleadas de UNE EPM Telecomunicaciones, solicita a SELECCIONEMOS S.A., notificar al señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO, la terminación del contrato el 31 de diciembre de 2015 (fol. 15 del archivo N°22).
- Carta de terminación de contrato de trabajo del señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO con la sociedad SELECCIONEMOS S.A. el 31 de diciembre de 2015. (fol. 17 ídem).
- Liquidación de prestaciones sociales con SELECCIONEMOS S.A. del 30 de diciembre de 2015 (fol. 18 del mismo archivo ya citado).
- Colillas de pago con SELECCIONEMOS S.A. efectuadas al demandante en el año 2015 (fols. 21 a 31 ibid.) y las del año 2016 entre folios 44 a 57.
- Renuncia presentada por el demandante EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO a SELECCIONEMOS S.A. y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., a partir del 02 de agosto de 2016 (fol. 40 ídem).
- Aceptación de la renuncia presentada por el actor, emitida por SELECCIONEMOS S.A., a partir del 02 de agosto de 2016 (fol. 41 ibidem).
- Terminación de contrato por obra o labor determinada con ADA S.A. a partir del 30 de junio de 2015 (Folio 39 del archivo N°28 del expediente de primera instancia).
- Solicitud de retiro de cesantías efectuada por el demandante a ADA S.A. el 03 de junio de 2014, para pago de estudios superiores (folio 45).
- Correo electrónico en el que una de las empleadas de UNE EPM Telecomunicaciones, que solicita a ADECCO S.A., la desvinculación del señor EDGAR ARTURO VEGA

SALCEDO, el 31 de diciembre de 2010 (fol. 13 del archivo N°110).

- Carta de terminación de contrato de trabajo del señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO con la sociedad ADECCO S.A. el 19 de enero de 2011. (fol. 14 ídem).
- Colillas de los pagos efectuados por ADA S.A. al señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO durante la vigencia de la relación contractual con esta entidad (archivo 115 del expediente de primera instancia).

Ahora, para demostrar que la prestación del servicio por parte del demandante a UNE EPM TELECOMUNICACIONES se dio bajo subordinación de la misma, el accionante trajo como testigos a LUIS FERNANDO CARVAJAL VILLANUEVA, VIVIANCI ESTELA MORALES CIFUENTES y CLAUDIA MARCELA PUERTA VÉLEZ, quienes declararon lo siguiente:

El testigo **LUIS FERNANDO CARVAJAL VILLANUEVA**, contador público con especialización en finanzas, manifestó que conoció al demandante Edgar Arturo Vega Salcedo desde el 1 de noviembre de 2007, fecha en la cual fue trasladado de Bogotá a Medellín por efecto de la escisión de Emtelco y su integración a UNE EPM Telecomunicaciones. Indicó que, aunque él ya estaba vinculado desde el 1 de agosto de 2007 con UNE, fue a partir de noviembre de ese año cuando coincidió en Medellín con el demandante, quien laboraba en la Subdirección de Activos Fijos. Señaló que Vega inicialmente ingresó como practicante y luego continuó vinculado como contratista a través de empresas de servicios temporales, situación que se extendió desde 2007, con un periodo de interrupción cercano a un año, y con

reanudación desde 2009 hasta 2016, siempre en calidad de contratado por interpuesta empresa.

El testigo afirmó que el demandante ejecutaba funciones propias de un auxiliar contable en activos fijos, tales como la creación de activos, toma de inventarios físicos en diferentes sedes y centrales de UNE, liquidación de órdenes internas de inversión, creación de órdenes, conciliación de bases de datos, bajas de activos y actualización de información en el sistema SAP, módulo AM. Añadió que, aunque en 2009 el demandante fue inicialmente vinculado para un proyecto específico y de corta duración relativo a la desagregación de unidades de activos, en realidad continuó ejecutando de manera permanente y ordinaria las labores corrientes del área, idénticas a las de los trabajadores de planta que ocupaban cargos de auxiliar. Precisó que, entre quienes desempeñaban las mismas funciones, se encontraban compañeros como Jorge Esteban Henao, Claudia Marcela Vélez y Diego Alejandro Sepúlveda, además de él mismo cuando inició en la compañía.

Manifestó que el demandante no recibía dotación ni equipos de la empresa temporal, sino que todos los elementos de trabajo eran suministrados por UNE, incluyendo computador, puesto de trabajo, teléfono y lector de códigos de barras. Explicó que en ocasiones él mismo solicitaba, en nombre del demandante, implementos de ofimática y equipos requeridos para el cumplimiento de las tareas. Indicó además que Vega participaba en las capacitaciones internas en SAP ofrecidas por la compañía, junto con el resto del personal del área, fueran contratistas o empleados de planta.

En cuanto a la subordinación, el testigo fue enfático en señalar que el demandante recibía órdenes directas y permanentes de la subdirectora de activos fijos, Liliana María Ramírez Cuartas, quien le asignaba tareas específicas como desplazarse a centrales a tomar inventarios, distribuir órdenes de inversión o realizar conciliaciones, siendo dichas instrucciones de obligatorio cumplimiento. Recalcó que Vega no podía delegar sus funciones en terceros ni abstenerse de ejecutarlas. El control jerárquico provenía directamente de UNE y no de las empresas temporales, a las cuales únicamente se acudía para formalizar la contratación y tramitar pagos. Dijo que el demandante también participaba, en igualdad de condiciones con los trabajadores de planta, en las reuniones de planeación anual y en las reuniones periódicas del área, convocadas por la misma subdirección.

Respecto al horario, declaró que el demandante cumplía la misma jornada que los empleados de planta, determinada por UNE según la sede. En el edificio inteligente, laboraba de 7:30 a.m. a 5:30 p.m.; en la sede de Santillana continuó con dicho horario; en la sede de Los Balsos el horario fue de 6:30 a.m. a 4:30 p.m.; y a partir de la fusión con Colombia Móvil, entre 2015 y 2016, se flexibilizó el ingreso entre 6:30 y 8:00 a.m., siempre con jornada completa. Señaló que estas disposiciones provenían de UNE, y no de las empresas temporales.

En materia salarial, explicó que el demandante recibía sus pagos quincenalmente a través de las empresas temporales, como ADA S.A., ADECCO COLOMBIA y SELECCIONEMOS COLOMBIA, pero aclaró que tales pagos obedecían a la relación material con UNE, pues la subordinación, el control y los

medios de trabajo eran de esta. Relató que incluso en ocasiones el propio Vega le pedía apoyo para revisar las liquidaciones emitidas por la temporal, constatando que le liquidaban horas extras autorizadas desde UNE cuando había cargas extraordinarias, como cierres contables o picos de trabajo que obligaban a trasnochar o a laborar fines de semana.

En cuanto a la continuidad del actor en el cargo, manifestó que entre 2009 y 2016 la relación fue ininterrumpida, salvo lapsos mínimos de uno o dos días entre un contrato y otro para trámites administrativos con las temporales.

El testigo también refirió que hacia los últimos seis meses de su vinculación, el demandante fue trasladado a la Vicepresidencia de Gente (antes Gestión Humana), donde desempeñó funciones propias de la empresa como reportes de horas extras y traslados presupuestales entre centros de costos, igualmente bajo subordinación directa de un jefe del área, en un esquema idéntico al de los trabajadores de planta.

Finalmente, el testigo afirmó que el demandante nunca fue tratado como externo en el entorno laboral, pues utilizaba carné expedido por UNE sin diferenciación frente a los demás trabajadores (salvo hacia 2015–2016, cuando se solicitó que se incluyera la leyenda de contratista), no recibió uniformes especiales, participó en capacitaciones internas, reuniones de área y actividades propias de planeación institucional, y ejecutaba tareas permanentes del giro ordinario de la empresa. Además, comentó que el actor preguntó en varias ocasiones por qué se mantenía contratado por temporales y no directamente,

e incluso consultó la posibilidad de afiliarse al sindicato, lo cual le fue negado por no estar vinculado de planta.

La testigo **CLAUDIA MARCELA PUERTA VÉLEZ** manifestó que ingresó a UNE EPM Telecomunicaciones en agosto de 2008 como auxiliar de activos fijos en la Vicepresidencia Financiera y luego pasó a ocupar el cargo de especialista en el Centro de Competencias SAP, dependiente de la Vicepresidencia de Operaciones. Señaló que desde su ingreso fue trabajadora vinculada directamente con la empresa. Dijo que laboró con el demandante en la misma área hasta el 2015, y que en esa época ambos se debían trasladar a otras áreas para realizar sus labores.

Expresó que conoció al demandante porque trabajó con él en la misma área. Que según recuerda, éste empezó a laborar en 2009, en calidad de contratista vinculado a través de empresas intermediarias, aunque no conoce con exactitud cuál fue la empresa contratante ni la modalidad contractual. Precisó que Vega ingresó inicialmente para apoyar un proyecto de avalúos, de carácter regulatorio, y una vez concluido dicho proyecto, continuó ejecutando de manera permanente las mismas funciones que los auxiliares de planta, dentro del área de activos fijos.

Dentro de las funciones desempeñadas por el demandante, la testigo mencionó la realización de inventarios físicos de equipos y plataformas, conciliaciones de inventarios, actualizaciones de datos maestros, manejo de órdenes internas de inversión, construcción de bitácoras técnicas de activos y, en general, todas las actividades administrativas propias del proceso de

activos fijos. Añadió que Vega también se desplazaba a distintas sedes de la empresa para realizar inventarios, incluyendo centrales y oficinas como los Balsos. Precisó que estos inventarios correspondían tanto a equipos de infraestructura tecnológica como aires acondicionados y sistemas de energía, y que el demandante los desarrollaba de manera constante mientras permaneció en el área.

Respecto al lugar de trabajo, explicó que inicialmente laboraron juntos en el Edificio Inteligente de Medellín hasta aproximadamente 2010–2011, luego pasaron a la sede de Santillana entre 2011 y 2013, donde ocuparon espacios distintos, y posteriormente a la sede de Los Balsos desde 2013, donde compartieron el mismo espacio de trabajo, con cubículos asignados por la empresa.

Sobre la subordinación, la testigo indicó que tanto ella como el demandante estaban bajo la coordinación de Liliana Ramírez, gerente de activos fijos, a quien rendían cuentas de sus actividades. Señaló que, en las reuniones de seguimiento convocadas por dicha gerente, el demandante participaba en igualdad de condiciones con el personal vinculado, sin que existiera distinción alguna entre contratistas y empleados de planta. Aclaró que, aunque las reuniones no eran formalmente obligatorias, el demandante siempre asistía y reportaba los resultados de sus funciones a la jefatura. Que no conoció personas que trabajaran directamente con las temporales, ni otra persona de las temporales que controlara las actividades del demandante.

En relación con el horario, declaró que Vega cumplía la misma jornada que los trabajadores directos de la empresa, inicialmente de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., con variaciones a 7:30 a.m. a 5:30 p.m., según las disposiciones internas. Precisó que no le constaba que el demandante pudiera elegir su propio horario, sino que seguía las directrices establecidas para todos. En cuanto a los elementos de trabajo, explicó que a Vega se le suministraron por parte de UNE un computador, papelería y demás insumos administrativos, así como máquinas lectoras de código de barras para los inventarios físicos. Además, contó con un cubículo de trabajo asignado directamente por la compañía. Señaló que los equipos estaban identificados con placas de activos fijos de UNE y eran administrados desde el área a la cual ella también pertenecía.

Afirmó que en el área de activos fijos había otros auxiliares vinculados directamente a la empresa que realizaban las mismas funciones que el demandante, tales como Jorge Esteban Henao, Diego Sepúlveda, Luis Fernando Carvajal y la propia declarante. También señaló que, junto con Vega, ingresaron otros contratistas, como personas identificadas con los nombres Leisla y Deimer, quienes permanecieron algún tiempo y luego fueron desvinculados por razones presupuestales o por la misma capacidad del área porque las funciones iban disminuyendo, quedando el demandante como el único contratista en el grupo, mientras los demás eran trabajadores de planta.

Dijo que ella se beneficiaba de la convención, que estaba sindicalizada, que se le aplica a los vinculados, pero no a todos, incluso afirmó que el personal no sindicalizado no se beneficia,

solo los afiliados y que desconocía si dicho sindicato era mayoritario.

Respecto a la remuneración, manifestó que no le constaba quién le pagaba directamente al demandante, ni si recibió liquidaciones o prestaciones por parte de UNE, pero sí aclaró que, como contratista, era distinta a la de los vinculados. También dijo que sabía que el carnet del demandante era diferente, pues incluía el nombre de la empresa contratista, aunque en lo demás no existía una distinción visible entre él y el personal de planta.

La testigo recalcó que durante todo el tiempo que trabajaron juntos, el demandante nunca tuvo interrupciones en sus labores, pues siempre lo veía desempeñando funciones en la empresa, aunque no supo precisar si existieron lapsos cortos entre contratos. Igualmente, indicó que desconocía si presentó quejas formales sobre su situación contractual o si intentó afiliarse a un sindicato.

Finalmente, señaló que las labores desarrolladas por el demandante eran permanentes y ordinarias dentro de la empresa, idénticas a las ejecutadas por los trabajadores de planta, que se siguen desarrollando hasta la actualidad, y que la diferencia entre su situación y la de los demás auxiliares era únicamente la modalidad de contratación, pues en la práctica trabajaba en igualdad de condiciones, bajo las mismas órdenes jerárquicas, horarios y con los mismos elementos de trabajo que los empleados de UNE.

Por su parte la testigo **VIVIANCI ESTELA MORALES CIFUENTES**, de 34 años de edad, contadora pública, manifestó que ingresó a UNE EPM Telecomunicaciones en el año **2010** en la sección de impuestos, dentro de la Vicepresidencia Financiera, donde continúa laborando. Explicó que, con ocasión de la fusión, su contrato pasó a Tigo UNE, pero siempre desempeñando las mismas funciones en materia tributaria.

Relató que conoció al demandante Edgar Arturo Vega porque trabajaba en el mismo piso, en el área de activos fijos de la Vicepresidencia Financiera. Indicó que, aunque no pertenecían a la misma sección, tenían cercanía y solían almorzar juntos con frecuencia, lo que le permitió conocer aspectos de su vinculación. Señaló que compartieron espacios en las sedes de Santillana y posteriormente en la de Los Balsos, en el piso 3, aunque no precisó las fechas exactas del traslado de una sede a otra. Estimó que comenzó a relacionarse con Vega desde el año 2010 o 2011.

Sobre las funciones del demandante, declaró que conocía que éste realizaba inventarios de computadores de la compañía y elaboraba bitácoras en las que registraba información sobre dichos equipos, incluyendo la identificación por placas, la vida útil y el historial de los activos. Expresó que estos inventarios implicaban desplazamientos a diferentes sedes de la empresa, como la sede de Las Américas, razón por la cual en ocasiones no podía almorzar con sus compañeros. Aclaró, sin embargo, que nunca presenció directamente la ejecución de tales inventarios, sino que supo de ellos por lo que el demandante le comentaba. Precisó que desconoce si realizó inventarios de otros bienes distintos a los equipos de cómputo.

Respecto a la vinculación, afirmó que sabía que el demandante estaba contratado por interpuesta persona, a través de la empresa temporal ADA, pero que en la práctica ejecutaba funciones para UNE. Aclaró que no conoció directamente contratos, recibos de pago, ni liquidaciones de prestaciones, ni sabe cuántos contratos pudo tener durante el tiempo que lo conoció. Tampoco tuvo conocimiento de si fue contratado por otras empresas ni si su vinculación obedeció a proyectos especiales o a necesidades ocasionales de la empresa.

En cuanto a la subordinación y control jerárquico, indicó que el demandante estaba bajo la jefatura de Liliana Ramírez Cuartas, gerente de activos fijos, a quien debía rendir cuentas. Explicó que era ella quien citaba a reuniones de trabajo conjuntas para todos los integrantes del área, sin distinción entre contratistas y vinculados. Señaló que el demandante recibía instrucciones de la gerente y que debía cumplirlas, aunque no le constaba de manera presencial la rendición de informes, por no pertenecer al mismo equipo directo de trabajo.

En lo relativo al horario, la testigo aseguró que Vega cumplía la misma jornada que el personal administrativo de planta, con horario unificado fijado por la empresa, y que éste no lo escogía de manera libre. Señaló que nunca observó que el demandante tuviera un horario distinto al de los empleados directos. No sabe si tenía la potestad de delegar funciones en otras personas.

Sobre los elementos de trabajo, manifestó que UNE suministraba al demandante los medios necesarios para cumplir sus funciones, tales como computador, aplicaciones de software, escritorio, silla, impresora y cubículo de trabajo.

Explicó que no existía diferenciación material en los equipos entre vinculados y contratistas. Añadió que, en un inicio, la empresa intentó ubicar a los contratistas en un piso separado de los vinculados, pero esa modalidad fue descartada y finalmente todos compartieron el mismo espacio sin distinción. Señaló que no usaban uniforme y que el carné de identificación era igual para todos, aunque no recordaba si en algún momento aparecía el nombre de la empresa contratista.

Respecto a capacitaciones, indicó que las mismas se programaban para todos los integrantes del área, sin distinguir entre contratistas y trabajadores de planta, de manera que el demandante participaba junto a los demás. Aclaró que no asistió con él a cursos específicos, por pertenecer a otra área, pero sí supo que él asistía a las capacitaciones.

Sobre la afiliación sindical, la testigo señaló que ella es integrante del sindicato, y que los beneficios de la Convención Colectiva aplicaban para todos los trabajadores vinculados directamente con la empresa, pero no para contratistas como el demandante. Aseguró que no tenía conocimiento de que Edgar Vega hubiera solicitado afiliación sindical ni de que hubiera recibido beneficios convencionales.

Manifestó desconocer si el demandante trabajó en otras dependencias de UNE, como el área de compensación, y tampoco supo precisar hasta qué año laboró allí ni la fecha de terminación de sus servicios. Igualmente, no supo si presentó reclamaciones formales contra la empresa o si recibió pagos directamente de UNE.

Finalmente, reiteró que lo conoció como parte del equipo de activos fijos, ejecutando tareas permanentes y ordinarias de la empresa, con los mismos medios de trabajo, bajo las órdenes de la gerente del área, y cumpliendo idéntico horario que el personal de planta, aunque formalmente estaba contratado a través de ADA y sin los beneficios sindicales o convencionales de los empleados directos.

Valorada la prueba testimonial, se concluye lo siguiente:

El testigo **Luis Fernando Carvajal Villanueva**, ofreció una declaración extensa, detallada y técnica, en la que describió con precisión las funciones desempeñadas por el demandante, su forma de vinculación, los medios de trabajo utilizados, el régimen de subordinación y el entorno laboral. Señaló que Vega ejecutaba funciones propias de un auxiliar en el área de activos fijos, tales como creación de activos, toma de inventarios físicos, conciliación de bases de datos, liquidación de órdenes internas de inversión y manejo del sistema SAP. Afirmó que dichas funciones eran idénticas a las de los trabajadores de planta, y que el demandante recibía órdenes directas de la subdirectora del área, Liliana Ramírez Cuartas, sin posibilidad de delegar ni abstenerse de cumplirlas. Indicó que los elementos de trabajo eran suministrados exclusivamente por UNE, y que Vega participaba en capacitaciones, reuniones de planeación y actividades institucionales en igualdad de condiciones con el personal vinculado. Este testimonio resulta altamente confiable por su nivel de detalle, coherencia interna y conocimiento directo de los hechos, y permite concluir que existía una subordinación real y una integración funcional del demandante al equipo de trabajo de UNE.

Por su parte, la testigo **Claudia Marcela Puerta Vélez**, trabajadora de planta desde 2008 en el área de activos fijos, corroboró que el demandante ingresó inicialmente para apoyar un proyecto específico, pero que posteriormente continuó ejecutando funciones permanentes, propias del giro ordinario de la empresa, tales como inventarios físicos, conciliaciones, manejo de órdenes internas y elaboración de bitácoras técnicas. Señaló que Vega estaba bajo la coordinación de la gerente del área, que participaba en reuniones de seguimiento y que cumplía el mismo horario que los trabajadores de planta. Indicó que los medios de trabajo eran suministrados por UNE, y que no existía diferenciación sustancial entre contratistas y vinculados, salvo por el carné que incluía el nombre de la empresa temporal. Este testimonio, resulta igualmente relevante por su conocimiento directo, su coherencia y su confirmación de los elementos esenciales de la relación laboral tales como prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

Finalmente, la testigo **Viviaci Estela Morales Cifuentes**, a pesar que indicó que conoció al demandante por compartir espacios laborales y actividades sociales, también refirió que no pertenecía al mismo equipo de trabajo, no obstante, afirmó que Vega realizaba inventarios de computadores, elaboraba bitácoras y se desplazaba a distintas sedes de la empresa. Señaló que recibía instrucciones de la gerente del área, que cumplía el mismo horario que el personal administrativo y que utilizaba los mismos medios de trabajo. Indicó que participaba en capacitaciones internas y que no existía diferenciación visible entre contratistas y vinculados, salvo por la falta de beneficios sindicales, por manera que, si bien la declarante no laboraba en

la misma área de trabajo del actor, su testimonio resulta útil como prueba de contexto y refuerza la tesis de integración laboral del actor en UNE EPM TELECOMUNICACIONES.

Así las cosas, estima la Sala que existe coincidencia en las declaraciones, en lo que respecta a que estos fueron uniformes en señalar que el demandante estaba bajo las órdenes directas de la gerente de activos fijos, Liliana Ramírez Cuartas, quien le impartía instrucciones permanentes relacionadas con inventarios, conciliaciones, manejo del sistema SAP y reportes administrativos.

También se demostró que el actor prestó sus servicios de manera continua desde el año 2009 hasta el 2016, con interrupciones meramente formales de pocos días, siendo la prestación personal del servicio de forma constante sin posibilidad de delegación, lo que descarta la naturaleza ocasional, accidental o transitoria del vínculo.

Se acreditó, que el demandante ejecutaba labores misionales propias del área de activos fijos: inventarios, conciliaciones, manejo de órdenes internas y uso del sistema SAP. Dichas funciones eran idénticas a las de los auxiliares de planta, lo que demuestra que se trataba de trabajo permanente que, si bien no hace parte del giro ordinario de la empresa como prestadora de servicios públicos, si denota la necesidad del servicio por tratarse de una labor fundamental para el correcto funcionamiento de las demás áreas.

Además, se pudo establecer que el actor cumplía idéntico horario que los trabajadores de planta, sin libertad de fijarlo,

demostrando la inserción del demandante en la organización laboral regular de UNE, utilizando los elementos de trabajo que eran suministrados por esta empresa, asistiendo a capacitaciones y reuniones de planeación institucional, al igual que los empleados directos, lo que confirma que seguía la organización estructural de UNE EPM.

Ahora, si bien los pagos salariales, prestacionales y de seguridad social efectuados al demandante se efectuaban a través de las sociedades ADA S.A., ADECCO S.A. y SELECCIONEMOS S.A., se probó que la remuneración respondía al trabajo subordinado prestado a UNE, incluso con reconocimiento de horas extras autorizadas por la empresa, lo que también evidencia la figura de la intermediación laboral.

Así, se pone en evidencia que en la realidad el demandante estuvo vinculado de manera subordinada y permanente a UNE EPM, máxime que, como lo indicó el juez de instancia, dicha empresa de servicios públicos, no logró demostrar que las contrataciones del actor, ya fuera a través de contratos para suministro de personal en misión, o por el denominado contrato marco, se ejecutaran debido a incrementos o picos de producción, o por la necesidad de contratar personal especializado, sino que por el contrario, se acredita que las mismas funciones que eran desempeñadas por el actor, también eran ejecutadas por personal directamente contratado por UNE EPM TELECOMUNICACIONES, por manera que, aun cuando dichas contrataciones se hayan realizado con empresas dedicadas a la labor misional o en el caso de ADA S.A., que se trata de una empresa dedicada a prestar servicios tecnológicos especializados, lo cierto es que las condiciones en que se prestó

el suministro de mano de obra, permite establecer con claridad que el demandante prestó servicios personales, continuos y subordinados a UNE EPM Telecomunicaciones, que ejecutó funciones permanentes de la empresa, que utilizó medios de trabajo suministrados por esta, que recibió órdenes directas de sus superiores jerárquicos y que compartió el entorno laboral con los trabajadores de planta en condiciones materiales de igualdad, encontrando una convergencia probatoria suficiente para concluir que la vinculación del demandante a través de empresas temporales fue meramente formal, y que en la realidad existió una relación laboral directa con UNE, conforme al principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Además, no puede pasar por alto la Sala, que hay evidencia que UNE EPM solicitó a las empresas de servicios temporales, esto es, ADECCO S.A. y SELECCIONEMOS DE COLOMBIA, la terminación del contrato laboral del actor, órdenes que atendieron estas accionadas, desdibujando de esta forma la supuesta autoridad patronal que tenían como aparente empleador del actor.

Finalmente, vale la pena aclarar que, aunque el recurso de apelación de las accionadas sostienen en su conjunto que los contratos temporales del actor no superaron los parámetros establecidos en la Ley 50 de 1990 y que por ese motivo se presenta un yerro en la sentencia de primera instancia, lo cierto es que esta Magistratura estima que, en este caso, no se está insinuando que hubo una transgresión a los límites de contratación para las empresas de servicios temporales, ni tampoco se aduce que ADA S.A. ostenta dicha calidad, sino que por el contrario, se parte de la base que, en la realidad, lo que

se configuró fue un vínculo que mutó a una relación de trabajo directa con UNE EPM Telecomunicaciones, por lo que se confirmará el fallo de primera instancia en cuanto declaró la existencia del contrato de trabajo entre el actor y UNE EPM.

- **Extremos temporales del contrato de trabajo:**

UNE EPM, señala en el recurso de alzada que no puede declararse la existencia de la relación laboral con el accionante desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 30 de diciembre de 2010, toda vez que la primera relación contractual que tuvo el actor, fue a través de ADECCO S.A., por manera que esta se encuentra prescrita.

Para resolver, basta decir simplemente que una cosa es la declaración de la existencia de la relación laboral, y otra muy distinta la prescripción de los derechos laborales que de esa declaratoria se derivan, que fue lo que ocurrió en el presente asunto, en el que el Juez de Instancia a pesar de considerar la existencia de un vínculo contractual entre el demandante y UNE EPM Telecomunicaciones entre el 18 de mayo de 2009 y el 1º de agosto de 2016, solo condenó al pago de emolumentos debidos desde el 30 de agosto de 2013.

Así las cosas, podía el actor demandar la existencia de un contrato laboral en cualquier tiempo, como es su derecho, sometido a que el paso del tiempo extinguieran los derecho derivados de una declaratoria de tal estirpe, por lo que resulta impróspera la solicitud de la entidad de servicios públicos y por ello, se confirma el extremo inicial de la relación laboral.

- **Calidad de trabajador oficial del demandante:**

Definido lo anterior, se pasa a determinar la calidad que pudo ostentar el demandante en UNE EPM Telecomunicaciones, pues mientras que el juez de instancia consideró que el accionante debió tener la calidad de trabajador oficial, la empresa de servicios públicos demandada, afirma que, por tratarse de una empresa de naturaleza mixta, el régimen laboral aplicable es el del Código Sustantivo del Trabajo, y no el régimen de los trabajadores oficiales.

Al respecto, se tiene que el artículo 1º del Acuerdo 45 de 2005, dispuso que UNE EPM Telecomunicaciones S.A., se creó bajo la forma jurídica de empresa de servicios públicos oficial, con capital 100% estatal, en los términos del artículo 14.5 de la Ley 142 de 1994, según el cual «*...] 14.5. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS OFICIAL. Es aquella en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o estas tienen el 100% de los aportes».*

Así, dicha empresa de servicios públicos oficial está sometida a los postulados de la referida ley 142 de 1994, pues así lo prevé el parágrafo uno del artículo 17.

Ahora, para establecer la calidad que tiene el personal que labora en este tipo de empresas, el artículo 41 *ibidem* reza:

ARTÍCULO 41. APLICACIÓN DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta Ley se acojan a lo establecido en el parágrafo

del artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el artículo 5o. del Decreto-Ley 3135 de 1968.

Frente al asunto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tuvo la oportunidad de referirse a los criterios que se deben seguir para determinar la calidad de quienes prestan sus servicios en forma subordinada a las empresas de servicios públicos domiciliarios. En sentencia CSJ SL9303-2015, reiterada en la CSJ SL5700-2018, explicó:

3º) En ese mismo orden, puede afirmarse que en estos casos el criterio de pertenencia de un trabajador a la categoría de *trabajadores particulares* sujetos a las reglas del Código Sustantivo del Trabajo depende de un parámetro orgánico referido a que la naturaleza de la entidad sea efectivamente la de una empresa prestadora de servicios públicos privada o mixta. Al respecto, el artículo 41 de la ley L. 142/1994 dice:

[...]

De manera que, son las personas que presten servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas quienes tienen la calidad de trabajadores particulares regidos por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Para finalizar, es ilustrativo traer a colación lo que esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL, 4 oct. 2006, rad. 28456, refirió en torno al tema:

*[...] no resulta aceptable la tesis del recurrente de que los servidores de cualquier empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios, por mandato de la Ley 142 de 1994, tienen el carácter de trabajadores particulares. **En efecto, se entiende que lo que realmente establece la Ley 142 de 1994, es que sólo en aquellas empresas prestadoras de servicios públicos domiciliarios que se conviertan en sociedades por acciones, y su carácter sea mixto (participación de la Nación mayor o igual al 50% pero inferior al 100%), o privado (participación de la Nación inferior al 50%), sus servidores son trabajadores particulares.** (Negrillas y subrayado fuera del texto).*

Por lo visto, el Tribunal incurrió en la infracción jurídica denunciada al entender que a partir de la fecha de entrada en vigor de la L. 142/1994 los trabajadores que venían laborando en favor de las empresas o entidades descentralizadas que hasta entonces tenían a su cargo la prestación de servicios públicos domiciliarios adquirieron automáticamente el carácter de trabajador particulares, sin reparar en el hecho de que la transformación efectiva y real de la entidad era la pauta que marcaba el inicio del cambio de su categoría laboral.

De acuerdo con lo anterior, en primera medida, inicialmente, el régimen jurídico del Código Sustantivo del Trabajo no le era aplicable al actor por virtud del artículo 94 de la Ley 489 de 1998, habida cuenta de que existe una normatividad especial que gobierna a las empresas de servicios públicos domiciliarios, como lo es la Ley 142 de 1994, disposición que expresamente regula lo atinente a las relaciones de trabajo de quienes prestan sus servicios en ese tipo de entidades, atendiendo lo dispuesto en sus artículos 17, 41 y 84.

Según lo explicado, los trabajadores que se someten al régimen laboral particular son aquellos que laboran en empresas de servicios públicos privadas o mixtas, que no es el caso de Une EPM Telecomunicaciones S.A., pues, visto el certificado de existencia y representación legal (folios 1 a 41 del archivo N°3 del expediente de primera instancia), mediante la escritura pública N° 2183 del 23 de junio de 2006, la entidad se constituyó bajo la forma de una Sociedad de Servicios Públicos Oficial.

De lo anterior se concluye que el señor EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO, ostentó inicialmente la condición de trabajador oficial, por ende, el régimen salarial y prestacional aplicable no podía ser el del Código Sustantivo del Trabajo, sino el establecido para aquella categoría de servidores públicos.

No obstante, se debe poner de presente que con el Acuerdo 17 del año 2013 se autorizó la transformación de la naturaleza jurídica de la entidad y de la composición accionaria, cediendo a terceros la administración de esta empresa, con ello, el 14 de agosto del año 2014, la sociedad UNE EPM Telecomunicaciones S.A., pasó de ser una Empresa de Servicios Públicos Oficial

para convertirse en una Empresa de Servicios Públicos Mixta cuyas cuotas sociales son en un 50,000012% públicas, y por ende, desde esta última fecha, se altera la condición del trabajador oficial del actor para entrar a regirse por los postulados normativos del trabajador particular contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

En conclusión, al demandante le es aplicable el régimen salarial propio de los trabajadores oficiales del orden territorial, en los términos indicados hasta el **13 de agosto de 2014**, mientras que las normas del Código Sustantivo del Trabajo lo rigen a partir del **14 de agosto de 2014**, lo que implica modificaciones el fallo de primera instancia como más adelante se explicará.

- **Beneficios convencionales reclamamos por el demandante:**

Para acceder a los derechos convencionales que se pretenden, no es suficiente la declaración de existencia del vínculo subordinado, ya que de conformidad con los artículos 470 a 472 del CST, la titularidad del derecho extralegal de forma directa o por extensión, ya sea porque el trabajador era afiliado del sindicato, porque la organización sindical era mayoritaria o porque así se estableció en la convención.

Conforme al artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 38, la convención colectiva se extiende a los trabajadores sindicalizados o no, siempre que el sindicato que la ha suscrito, tenga afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

Así, era necesario que el actor acreditara que la organización sindical que celebró las convenciones colectivas con el ente territorial, agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de UNE EPM, pues solo así se le podrán extender las prerrogativas convencionales, como quiera que no fue miembro del sindicato, situación que no se discute.

En este caso, se encuentra probado con la documental de folios 140 del archivo N°3 del expediente digital, que entre el 2013 y 2016, UNE EPM Telecomunicaciones S.A. tuvo vinculados mediante contrato de trabajo, los siguientes trabajadores:

FECHA	N° EMPLEADOS
2016.08.31	2.164
2015.12.31	2.190
2014.12.31	2.596
2013.12.31	2.669

Por manera que, el total mínimo de afiliados por año para que pudiera predicarse la extensión del beneficio convencional a todos los trabajadores, no debía ser inferior a la siguiente cifra:

- Año 2013: $2.669 / 3 = \mathbf{889}$
- Año 2014: $2596 / 3 = \mathbf{865}$
- Año 2015: $2190 / 3 = \mathbf{730}$
- Año 2016: $2164 / 3 = \mathbf{721}$

De otro lado, a través de respuesta a oficio emitido por el Juzgado de Instancia que reposa a folio 2 del archivo N° 105 del expediente, UNE EPM S.A. informó que, entre los meses de septiembre de 2013 y agosto de 2016, los trabajadores afiliados al sindicato SINTRAEMSDES Subdirectiva Medellín, fueron los siguientes:

PERIODO	No. AFILIADOS
Septiembre de 2013	No se tiene registro
Octubre de 2013	No se tiene registro
Noviembre de 2013	No se tiene registro
Diciembre de 2013	1.521
Enero de 2014	No se tiene registro
Febrero de 2014	No se tiene registro
Marzo de 2014	No se tiene registro
Abril de 2014	1.457
Mayo de 2014	No se tiene registro
Junio de 2014	1.456
Julio de 2014	No se tiene registro
Agosto de 2014	1.441
Septiembre de 2014	1.437
Octubre de 2014	No se tiene registro
Noviembre de 2014	No se tiene registro
Diciembre de 2014	1.419
Enero de 2015	No se tiene registro
Febrero de 2015	1.407

PERIODO	No. AFILIADOS
Marzo de 2015	No se tiene registro
Abril de 2015	No se tiene registro
Mayo de 2015	No se tiene registro
Junio de 2015	No se tiene registro
Julio de 2015	No se tiene registro
Agosto de 2015	No se tiene registro
Septiembre de 2015	1.321
Octubre de 2015	1.334
Noviembre de 2015	1.328
Diciembre de 2015	1.330
Enero de 2016	1.172
Febrero de 2016	1.157
Marzo de 2016	1.162
Abril de 2016	1.154
Mayo de 2016	1.152
Junio de 2016	1.157
Julio de 2016	1.137
Agosto de 2016	1.141

De la documental transcrita, se deriva que, en los periodos relacionados, que se corresponden con la fecha a partir de la cual se impusieron condenas por efecto de la prescripción causada antes del 30 de agosto de 2013, el total de trabajadores sindicalizados, nunca fue inferior a la tercera parte del total de trabajadores de UNE EPM S.A., por manera que, los beneficios convencionales también son extensibles al demandante.

- Procedencia del reajuste las prestaciones sociales y vacaciones del demandante:**

La parte demandante solicita en el recurso de alzada, el reajuste de las vacaciones y prima de vacaciones, atendiendo que no prescriben en el término de 3 años como lo señaló el *a quo*, sino de 4 años, ya que las mismas se causan año vencido.

Además, solicita la inclusión de la prima especial de junio como factor salarial para su cálculo, así como el reajuste de las cesantías y los intereses a las cesantías por la inclusión como factor salarial de dicha prima.

Al respecto, se tiene que la prima de servicios no puede

incluirse en la liquidación de las acreencias laborales mencionadas, de la manera como lo reclama el actor, toda vez que, al menos en los períodos objeto de la revisión, esta prima no se previó legalmente para los servidores del orden territorial, ya que el Decreto 1042 de 1978 solamente la contempló para los del nivel nacional.

Rememora esta superioridad que, en sentencias como la SL 15263 de 2016 y SL 2614 de 2021, se excluye la misma respecto a trabajadores como el demandante. Esta precisó la Corte:

“No obstante que el Decreto Ley 1042 de 1978 prevé esta prestación, ha de anotarse que la misma se concede exclusivamente a los empleados públicos de la Rama ejecutiva del orden nacional, como lo indicó la Sentencia C – 402 de 2013, sin que se pueda extender a los servidores de entidades descentralizadas de dicho orden, no obstante, lo dispuesto en el Decreto 1919 de 2002.

De otra parte, ha de destacarse que para los trabajadores oficiales del sector territorial dicho beneficio se creó a partir del Decreto 2351 de 2014, norma que por no regir al momento en que ocurrió la relación laboral, no puede aplicarse. En consecuencia, se absolverá de esta carga.”

Consecuente a lo anterior, los trabajadores oficiales de UNE EPM S.A., no gozaron de este beneficio, ya que dicha prestación, solo fue extensible a los trabajadores del orden territorial, hasta la entrada en rigor del Decreto 2351 de 2014, esto es, **20 de noviembre** de dicha anualidad y en este caso conforme se analizó previamente, al demandante solo se le podía aplicar el régimen salarial propio de los trabajadores oficiales del orden territorial, hasta el **13 de agosto de 2014**, por lo que no puede incluirse la prima de servicios para la reliquidación pretendida por el actor.

Pese a lo anterior, lo cierto es que convencionalmente (ver folio 79 del archivo N°3 del expediente de primera instancia), se estableció en la cláusula 20, una “prima especial de servicios en junio”, respecto de la que se dispuso:

Cláusula 20^a. Prima especial de servicios en junio

Los Trabajadores amparados con la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a que se les pague en el mes de junio una prima de servicios equivalente al valor de treinta y un (31) días del salario ordinario para quienes laboren todo el respectivo semestre anterior, y se otorgará proporcionalmente siempre que se hubiere servido como mínimo sesenta (60) días en el semestre.

Por manera que, en el caso del demandante, si le asistía derecho a devengar este emolumento a efecto de ser calculado para el pago de las prestaciones a las que tiene derecho.

Ahora, frente a la contabilización del plazo de **prescripción de las vacaciones y la prima de vacaciones**, su exigibilidad se da una vez causadas, esto es dentro del año siguiente al cumplimiento del año de servicios, de ahí que el trabajador sólo las puede exigir una vez haya pasado un año de haberse adquirido el derecho, por lo que en el caso de las vacaciones y la prima de vacaciones, la prescripción es de 4 años contados a partir de la fecha de la obtención del derecho a disfrutarlas.

Así, para aplicar la excepción de prescripción, adujo el juez que operaba la trienal, respecto de todas las prestaciones demandadas, concluyendo finalmente sin hacer distinción, que estaban prescritas todas las prestaciones causadas con antelación al 30 de agosto de 2013.

De esta manera, como el contrato de trabajo del actor culminó el 01 de agosto de 2016 y presentó la reclamación administrativa de los derechos demandados el 30 de agosto de 2016 (fol. 142 a 145 del archivo N°3 del expediente de primera

instancia), la condena a las vacaciones y prima de vacaciones, se ven afectadas por dicho fenómeno extintivo desde el 30 de agosto de 2012 hacia atrás, debiendo ser reajustadas y modificada la sentencia de primera instancia.

Se pone de presente, que, para la liquidación de los emolumentos devengados por el actor, el juez de instancia tuvo en cuenta los siguientes salarios:

- Año 2012: \$1.500.975 pesos.
- Año 2013: \$1.538.000 pesos.
- Año 2014 \$1.567.428 pesos.
- Año 2015: \$1.624.795 pesos.
- Año 2016: \$1.624.795 pesos.

Como el valor salarial devengado por el accionante no fue motivo de apelación por ninguna de las partes, estos serán los valores tenidos en cuenta para el reajuste solicitado.

De otro lado, se destaca que, al momento de liquidar las **vacaciones**, el *a quo* tuvo en cuenta la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo 2011-2013, que se visualiza en el folio 75 del archivo N°3 del expediente digital de primera instancia, que dispone lo siguiente:

Cláusula 14º. Salario para liquidación de vacaciones

Para la liquidación de vacaciones se tendrá en cuenta el salario básico actual, más el promedio que el trabajador haya devengado en el año inmediatamente anterior al día en que empiece a disfrutar de ellas por concepto de horas extras, sobrerremuneraciones por domingos y festivos y recargo por jornada nocturna.

PARÁGRAFO PRIMERO: Factores para la liquidación de vacaciones. Con el fin de aclarar y definir los factores salariales para la liquidación de las vacaciones que disfrutan los trabajadores beneficiados por la presente Convención de Trabajo, para la liquidación de vacaciones quedará así:

Vacaciones: La prima especial de Junio se tendrá en cuenta, como factor de liquidación, a partir de la semana 11 del año 2005; manteniendo lo ya establecido en la cláusula 14 de salario para liquidar las vacaciones.

Este reconocimiento no aplica a ningún trabajador que a la fecha tenga un proceso judicial en trámite; salvo que renuncie al proceso judicial, antes que se produzca la sentencia correspondiente.

Los pagos acordados en el presente acuerdo, están sujetos a las retenciones y aportes definidos en la Ley.

En caso de que el trabajador entre a disfrutar de vacaciones colectivas y durante dicho período se presente un aumento salarial, éste se tendrá en cuenta para efectos de los reajustes respectivos.

Así, la liquidación de las vacaciones en el caso del demandante, debe incluir no solo el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior, sino también la inclusión de la prima especial de servicios de junio como factor salarial.

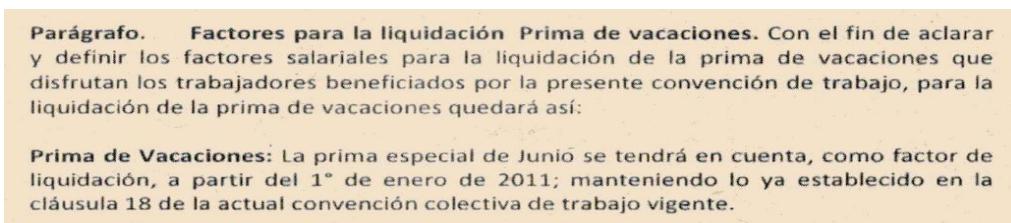
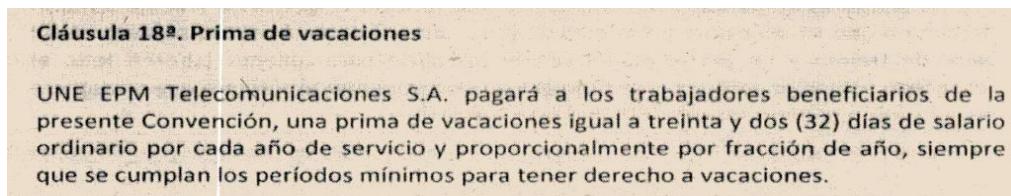
El promedio salarial del demandante en el año 2012 es de \$1.626.056 y el del año 2013, asciende a \$1.666.167.

Corolario de lo indicado, la liquidación de las vacaciones entre el 30 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de la misma anualidad, para un total de 124 días asciende a: **\$276.207 pesos.**

Y las vacaciones causadas entre el 01 de enero de 2013 y el 29 de agosto de 2013 representa la suma de: **\$536.821 pesos.**

Los anteriores valores, deben ser sumados al valor hallado por el Despacho que fue en suma de \$3.384.908 pesos, para un total de **\$4.197.936 pesos** por concepto de vacaciones compensadas en dinero.

Por su parte, respecto de la liquidación de la **prima de vacaciones** establecida en la cláusula 18 de la citada convención (ver folios 78 y 79), se dispone:



Lo anterior, da cuenta que la liquidación para la prima de vacaciones, que tiene en cuenta el salario ordinario y la prima especial de junio, calculada entre el 30 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de la misma anualidad, asciende a: **\$570.233 pesos.**

Y la misma prestación liquidada entre el 01 de enero de 2013 y el 29 de agosto de 2013 es en suma de: **\$1.135.614 pesos.**

Los anteriores valores se adicionarán al valor hallado por el Despacho que fue en suma de \$7.221.138 pesos, para un total de **\$8.926.985 pesos** por concepto de vacaciones compensadas en dinero.

En lo que concierne al **subsidio de transporte extralegal**, aduce el apoderado del demandante en el recurso de alzada, que el valor liquidado, no corresponde a la real suma que debería haberse condenado porque cada año la liquidación de este subsidio es diferente.

Al respecto, se tiene que esta prestación fue consagrada en el

artículo 25 de la convención 2011-2013 (folios 81 y 81 del archivo N°3 del expediente digital de primera instancia), en los siguientes términos:

Cláusula 25º. Subsidio de transporte (componente extralegal)

Se pagará mensualmente por la Empresa, a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, que tengan derecho de acuerdo con la ley, que devenguen un salario básico mensual hasta de 4 SMLMV, un subsidio de transporte en una suma igual a la establecida por el Gobierno Nacional para los trabajadores oficiales o particulares, incrementando su valor en seis mil ciento noventa y un pesos con 33/100 M/L (\$6.191.33) por mes.

Se entiende que con este valor, el trabajador cubrirá el transporte desde su residencia a los despachos de cuadrilla, o a los lugares habituales de trabajo o de iniciación de labores y viceversa.

PARÁGRAFO: Para el segundo año este valor será aumentado en un porcentaje igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor IPC, certificado por el DANE, más un (1) punto.

Para el tercer año este valor será aumentado en un porcentaje igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor IPC, certificado por el DANE, más cuatro (4) puntos.

Y en la convención 2014-2016; fue establecida en la misma cláusula (ver folios 116 y 117 ídem), y es del siguiente tenor:

Cláusula 25º. Subsidio de transporte (componente extralegal)

Se pagará mensualmente por la Empresa, a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, que tengan derecho de acuerdo con la ley, que devenguen un salario básico mensual hasta de 4 SMLMV, un subsidio de

transporte en una suma igual a la establecida por el Gobierno Nacional para los trabajadores oficiales o particulares, incrementando su valor en Siete mil doscientos doce pesos con treinta y cuatro centavos M/L (\$7.212,34) por mes.

Se entiende que con este valor, el trabajador cubrirá el transporte desde su residencia a los despachos de cuadrilla, o a los lugares habituales de trabajo o de iniciación de labores y viceversa.

PARÁGRAFO: Para el segundo y tercer año de vigencia el Subsidio de transporte será aumentado en un porcentaje igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor IPC, certificado por el DANE para cada año calendario inmediatamente anterior, más dos puntos cincuenta y seis por ciento (2,56%).

Nótese entonces que cada año varía el valor del subsidio de transporte, por manera que pasará la Sala a hacer los cálculos respectivos y verificar los valores liquidados por el *a quo*.

En este sentido, el valor del subsidio de transporte para los trabajadores particulares (se toma este valor pues no se probó que al actor le asistiera derecho a uno distinto), corresponde a

las siguientes sumas:

- Año 2013: \$70.500
- Año 2014: \$72.000
- Año 2015: \$74.000
- Año 2016: \$77.700

Así, según la convención colectiva de trabajo 2011-2013, el último inciso contempla que el valor del subsidio del tercer año (entiéndase año 2013), debe ser aumentado en un porcentaje igual al IPC certificado por el DANE, más 4 puntos. Para el 2014 el aumento del subsidio de transporte más \$7.212 pesos, para el 2015 y 2016, el valor del subsidio de transporte, más el aumento del IPC certificado por el DANE y 2.56 puntos adicionales.

Así, el subsidio de transporte para cada año, corresponde a las siguientes sumas, conforme la siguiente tabla de liquidación:

Año	Subsidio de transporte	IPC	Puntos de aumento	Total % aumento	Total aumento	Total subsidio
2013	\$ 70.500	2,44	4	6,44%	\$4.540	\$75.040
2014	\$ 72.000	1,94			\$7.212	\$79.212
2015	\$ 74.000	3,66	2,56	6,22%	\$4.602,80	\$78.602,80
2016	\$ 77.700	6,77	2,56	9,33%	\$7.249,41	\$84.949,41

Significa lo anterior, que, por los periodos no prescritos y proporcionalmente liquidados entre el 30 de agosto de 2013 y el 01 de agosto de 2016, le corresponde al actor la siguiente cuantía:

Año	Valor Subsidio	# Subsidios	Total
2013	\$75.040	4 meses y 2 días	\$305.001
2014	\$79.212	12 meses	\$950.544
2015	\$78.602,80	12 meses	\$943.234
2016	\$84.949,41	7 meses y 1 día	\$597.386,17
		Total	\$2.796.165

Así las cosas, la liquidación efectuada por la Sala, arroja la suma de \$2.796.165, es decir, inferior a la liquidada por el Juez de Instancia por un valor total de \$2.848.065, no obstante, en vista que la sentencia sobre este aspecto particular se conoce en apelación de la parte demandante, dando aplicación al principio de *non reformatio in pejus*, esta Sala no realizará ninguna modificación al respecto.

En lo relativo al reajuste de **auxilio de cesantías**, dice el apoderado del demandante en la demanda que solamente se le reconocieron las cesantías y los intereses sobre estas de forma deficitaria porque no se tuvo en cuenta todos los factores salariales consagrados en la convención colectiva de trabajo.

A pesar de la falta de concreción de la pretensión y de los hechos en que se funda, el juez de instancia ordenó dicho reajuste, teniendo en cuenta para el efecto lo dispuesto en los artículos 13 de la Ley 344 de 1996, así como en el artículo 17 literal a de la ley 6 del 45 y el decreto 1582 de 1988, normas que determinan los factores de liquidación de los servidores públicos del nivel territorial, y demás normas concordantes con la Ley 50 del 90 y los Decretos 1160 del 47 y Decreto 1045 del 78, que enlistan tales conceptos, concluyendo que en este caso ha de incluirse en su estimación, además de la asignación básica mensual, la prima de navidad, prima de servicios y la prima de vacaciones.

Esta conclusión es cuestionada jurídicamente por el apoderado del accionante, afirmando básicamente que el Decreto 1045 de 1978, dispone que se debe tener en cuenta las doceavas partes

que recibe el trabajador por prima de vacaciones, por prima de navidad y además, la prima especial de junio, es decir, los mismos emolumentos que tuvo en cuenta el operador de instancia para liquidar el reajuste pretendido, señalando el recurrente simplemente que esta prestación debió liquidarse en suma superior a los \$3.000.000 pesos.

No obstante lo anterior, considera la Sala que el accionante para lograr la prosperidad de dicha pretensión, además de acreditar que los factores reclamados eran salario, también lo es que debió invocar otros elementos de juicio para determinar cuál era el error en la liquidación que se controvierte, ya que cuando se reclama la reliquidación de prestaciones legales o extralegales, se debe precisar qué conceptos y montos se tuvieron en cuenta para los pagos respectivos, para de esta forma, confrontar si los valores reconocidos y ordenados pagar, en verdad se liquidaron de manera deficitaria, sin embargo, el recurso de alzada en este aspecto puntual, no atacó las motivaciones de la sentencia.

Esto es así porque la institución jurídica de los recursos tiene como objetivo que el juez o su superior jerárquico –dependiendo del recurso, ya sea reposición o apelación– examine la decisión adoptada para que, de considerarlo pertinente, la modifique o revoque. Sin embargo, es obligación de las partes sustentar debidamente los recursos, atacando las razones del juez que fundamentan la decisión, lo que además delimita la competencia del juez superior, en la medida en que este solo podrá pronunciarse en relación con los aspectos señalados en el recurso.

En este contexto, resulta oportuno citar lo considerado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia con radicado No. 43442 del 13 de marzo de 2012, con ponencia del Doctor Francisco Javier Ricaurte Gómez, en la cual se explicó:

(...) es de destacar y precisar que la sustentación, para que pueda considerarse tal, y en conformidad con lo reglado por el artículo 57 de la Ley 2^a de 1984, debe identificar los argumentos que conforman las columnas sobre las que el a quo 5 apoya su decisión y, proceder, a confrontar, concretamente, aquellas de las cuales discrepe, pues erigir la apelación sobre aspectos que no fueron soporte de la providencia implicará la deserción del recurso vertical (...)"

Asimismo, en sentencia SL2010-20019, la misma corporación enseñó:

"(...) antes y después de la entrada en vigencia de la Ley 1149 de 2007, de acuerdo con lo previsto en el artículo 66 del CPTSS, en concordancia con el 57 de la Ley 2 de 1984, el recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia debe ser adecuadamente sustentado (CSJ SL9512-2017). Es decir, sobre el recurrente pesa la carga de exponer y clarificar los motivos de su inconformidad, además de «...sustentar en forma más o menos detallada las razones con las que procura se le conceda su aspiración...» (CSJ SL7220-2016), sin necesidad, eso sí, de acudir a fórmulas sacramentales, de manera que un recurso ordinario se convierta en extraordinario (CSJ SL, 10 ago. 2010, rad. 34215, CSJ SL13179-2015, CSJ SL818- 2018, entre otras).

Esa carga de sustentación, vale la pena resaltarlo, debe respetar un marco de coherencia general, trazado por el objeto del proceso previamente delineado en la instancia, y un marco de coherencia especial, definido por las decisiones y motivaciones de la decisión que se impugna. Es decir que, por regla, como lo reclama la censura, a pesar de que el recurso de apelación no es un medio de impugnación técnico, que deba seguir formas rigurosas, ***al hacer uso del mismo el recurrente tiene que ser fiel con el marco del proceso y de la decisión a la que se refiere, aclarando cuáles son los puntos materia de su inconformidad y las razones que tiene para ello.*** Ha dicho la Corte en este punto que «...la sustentación no es una formalidad sino una exigencia de racionalidad de la demanda de justicia, ***de fijar los puntos que distancian al recurrente de la decisión del juez y las***

razones por las cuales esa decisión debe ser revocada..» (CSJ SL, 26 jun. 2006, rad. 26936).” (Negrita intencional)

Aunado a ello, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, también ha desarrollado el alcance de la exigencia de atacar, en la sustentación del recurso de apelación, los argumentos del juez para conceder o negar un derecho. Verbigracia, en la sentencia 2012-90514 de enero 23 de 2020, se indicó:

“En esta ocasión la Sala prohíja y reitera los criterios atrás expuestos, en cuanto a que el presupuesto sine qua non de la sustentación del recurso de apelación es la referencia clara y concreta que el recurrente haga de los argumentos que el juez de primera instancia consideró para tomar su decisión, para efectos de solicitarle al superior jerárquico funcional que decida sobre los puntos o aspectos que se plantean ante la segunda instancia, tendientes a dejar sin sustento jurídico aquellos, pues precisamente al juzgador de segundo grado corresponde hacer dichas confrontaciones, en orden a concluir si la sentencia merece ser o no confirmada.

7.1.6. Toda vez que la finalidad del recurso de apelación es que el superior estudie la cuestión decidida en la providencia de primer grado y la revoque o reforme, es necesario que en dicho recurso se expongan las razones por las cuales no se comparten las consideraciones del a quo, en orden a que el juzgador confronte los fundamentos de la sentencia con los argumentos que sustentan la inconformidad del apelante.

[...]

La anterior posición fue reiterada por la Sala de decisión de la Sección Primera en sentencia de fecha 3 de diciembre de 2018⁽¹³⁾⁻⁽¹⁴⁾, tal y como se observa a continuación:

“Para el caso sub judice, luego de confrontar los argumentos expresados por el apoderado de la sociedad demandante, la Sala observa que los argumentos contenidos en el recurso de apelación, son exactamente los mismos argumentos esgrimidos en el texto de la demanda sin diferencia alguna salvo en el orden en que fueron relacionados por el apoderado de la demandante, pero en todo caso lo cierto es que no formuló ningún reproche, cuestionamiento, reparo o inconformidad respecto de los argumentos esgrimidos en la sentencia de primera instancia, con fundamento en los cuales se adoptaron las decisiones cuestionadas. ~0~

Cotejado el escrito de la apelación, la Sala encuentra que se está ante el mismo supuesto fáctico del fallo que se está reiterando del pasado 16 de junio, en el que se dijo lo siguiente:

“El recurrente no hace, en lo absoluto, motivación alguna que refute las consideraciones expuestas por el a quo en el fallo recurrido, con lo cual deja a esta Sala, desprovista de todo elemento que le permita revisar la sentencia, en esa medida, la Sala no puede efectuar ningún juicio de valor respecto del fallo objeto de apelación por lo que habrá de confirmarse la sentencia del tribunal”. ~o~

[...]

En aplicación a lo anterior, en el sub lite la Sala encuentra que el recurso de apelación objeto de este pronunciamiento se encuentra desprovisto de una real sustentación, pues la parte actora no aduce argumento alguno dirigido a atacar la decisión de instancia que dispuso negar las pretensiones de la demanda, en el entendido consistente en que “la demanda adolece de serios reparos de carácter técnico, como quiera que su sustentación resulta impertinente, habida cuenta la absoluta desconexión del principio citado como violado y el hecho que sustenta la infracción”.

En efecto, si el objeto del recurso de apelación es que el superior analice la decisión adoptada en la sentencia objeto de alzada, resulta imperioso que el recurrente exponga las razones por las cuales no comparte las consideraciones que se tuvieron en cuenta en dicho momento.

Así pues, no cabe duda que el memorial contentivo de la impugnación carece de las razones y argumentos por los cuales se considera que la decisión del Tribunal de instancia es equivocada y que se debe declarar la nulidad de los actos acusados, incumpliendo de esta forma la carga procesal que en este escenario le corresponde como apelante.

Por lo anterior, la Sala reitera a este respecto las consideraciones expuestas en las sentencias citadas en cuanto que en dichos eventos lo procedente es confirmar la decisión de instancia de negar las pretensiones de la demanda, pero por las falencias argumentativas que presenta el recurso de alzada, tal y como en efecto se dispondrá en la parte resolutiva de este proveído.”

Conforme a lo anterior, no hay un solo argumento en el recurso de alzada, que ataque la decisión a la que arribó el *a quo*, diferente al valor de la supuesta liquidación que debió arrojar el reajuste pretendido, sin que la parte recurrente, presentara la liquidación de lo que, a su consideración, debió ser calculado.

En este orden de ideas, al no presentarse reparos concretos contra los argumentos expuestos por el juez de instancia para decidir el asunto particular, pues era necesario que el apoderado del actor explicara las razones de hecho y derecho por las cuales prestación debió liquidarse en suma superior a los \$3.000.000 pesos, por lo que no se efectuar ninguna modificación a la ordenanza impuesta por el juez de instancia.

De otro lado, en este punto, el apoderado de UNE EPM Telecomunicaciones, señala que el demandante no solo no tenía derecho al pago de los beneficios convencionales, porque a éste se le aplican las normas del CST, de tal suerte que los rubros convencionales allí contenidos, no podían ser tenidos en cuenta para reliquidar las acreencias del demandante, esto es, las cesantías e intereses a las mismas, máxime cuando el demandante confesó que las mismas le fueron pagadas por las codemandadas intermediarias.

Pues bien, se debe tener presente que, en este caso, tal y como se señaló renglones arriba, al demandante le es aplicable el régimen salarial propio de los trabajadores oficiales del orden territorial hasta el **13 de agosto de 2014**, mientras que las normas del Código Sustantivo del Trabajo lo rigen a partir del **14 de agosto de 2014**.

Así las cosas, la liquidación de las cesantías hasta el **13 de agosto de 2014**, debe hacerse teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1045 de 1978, que dispone los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de dicha pretensión, norma que es del siguiente tenor:

ARTÍCULO 45. De los factores de salario para la liquidación de

cesantía y pensiones. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieran derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:

a) La asignación básica mensual;

- b) Los gastos de representación y la prima técnica;
- c) Los dominicales y feriados;
- d) Las horas extras;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;

f) La prima de navidad;

- g) La bonificación por servicios prestados;

h) La prima de servicios;

- i) Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio;
- j) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;

k) La prima de vacaciones;

- l) El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;
- ll) Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968.

Así, se observa que, en la sentencia de instancia hasta el **13 de agosto de 2014**, se liquidó de forma correcta el auxilio de cesantías. Sin embargo, estima la Sala, que como a partir del **14 de agosto de 2014**, el actor pasó a regirse por las normas del CST, debe haber una distinción en el reajuste de dicha prestación, ya que, para los trabajadores del sector privado, este emolumento solo se liquida con el promedio de los salarios del último año, siempre que no haya tenido variación, con la inclusión del subsidio de transporte.

No obstante, en este caso no se demostró que el accionante devengara subsidio de transporte, pues según dan cuenta las colillas de pago allegadas por ADA S.A. de lo pagado al accionante entre los años 2011 y 2015 (ver archivo 115 del

expediente digital de primera instancia), así como las colillas de pago allegadas por SELECCIONEMOS S.A., de lo devengado por el actor en los años 2015 a 2016 (ver folios 21 a 31 y 44 a 57 del archivo N°22 ídem), solo se le pagó el sueldo básico al accionante, por manera que, la liquidación de las cesantías entre el 14 de agosto de 2014 y el 01 de agosto de 2016, solo debía incluir el valor del sueldo básico, encontrándose acreditado que al demandante durante el tiempo que sostuvo las relaciones laborales con las intermediarias siempre le pagaron dicha prestación, por lo que no hay lugar a causar reajuste alguno a partir del 14 de agosto de 2014.

En este sentido habrá de **modificarse** la sentencia de instancia, pues el Juez de Instancia liquidó por este concepto entre los años 2013 a 2016 las siguientes sumas:

- Año 2013, \$397.317 pesos.
- Año 2014, \$416.916 pesos.
- Año 2015, \$432.175 pesos.
- Año 2016, \$220.457 pesos.

Así, el reajuste del año 2013 queda incólume, pero el reajuste del año 2014 se recalcula de forma proporcional, correspondiendo al demandante la siguiente suma: \$416.916 / 365 días = \$1.142 pesos x día, los que multiplicados por 225 días (entre el 01 de enero de 2014 y el 13 de agosto de la misma anualidad), equivale a **\$256.950 pesos para el año 2014**. De igual forma, los reajustes liquidados por el a quo del año 2015 y

2016, serán **revocados**, para en su lugar, absolver a las accionadas por dichos periodos de tiempo.

Por manera que, por reajuste a las cesantías, al actor le asiste derecho a una suma total de: **\$654.267 pesos.**

La misma suerte correrán los **reajustes a los intereses a las cesantías**, por lo que de los años 2015 y 2016 serán revocados y los reajustes por intereses del año 2014 modificados en suma proporcional de **\$30.840 pesos**, mientras que el reajuste del año 2013 establecido por el *a quo* por valor de \$47.678 pesos se deja incólume.

Conforme lo explicado, por reajuste de intereses a las cesantías, al actor le asiste derecho a una suma total de: **\$78.518 pesos.**

- **Sanción moratoria:**

Dice la parte accionante en el recurso de apelación, que el valor de dicho concepto debe incluir la prima de vacaciones, la prima de navidad y la prima especial de junio y no solo el salario básico, por lo que debe tenerse en cuenta, un salario diario superior a los \$54.159 pesos, a partir del día 2 de septiembre del año 2016.

Por su parte, UNE EPM Telecomunicaciones, señala básicamente que siempre actuó de buena fe y que por ello no debe ser condenada al pago de dicha indemnización y que en caso que se considere que la misma es procedente, se debe tener en cuenta que dicha prestación se encuentra regulada en el artículo 65 del CST, el que dispone que existe un límite legal de 24 meses para la imposición de dicha sanción y no de forma indefinida como lo hizo el operador de primer grado.

Frente al tema, se tiene que el *a quo* ordenó el pago de dicha prestación, con fundamento en el Decreto 2127 del 45, por estimar la condición de trabajador oficial del demandante.

Pese a lo anterior, como se ha venido haciendo hincapié, al momento de finalización del contrato laboral del actor, esto es, 01 de agosto de 2016, la situación jurídica se regía por las normas del CST.

Así, conforme al artículo 65 de la citada codificación, modificada por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, la **“Indemnización por falta de pago.”**, se establece en los siguientes términos:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.”

Se pone de presente que dicha sanción no es automática, sino que debe estudiar la presencia de buena o mala fe en el impago de las prestaciones que la generan, es decir, se hace menester valorar la conducta del empleador, con miras a definir si, en el evento de la existencia de una deuda laboral de esta índole, en su omisión del pago obró o no de buena fe.

Ha entendido la jurisprudencia laboral, que cuando el demandado discute la existencia de un contrato de trabajo, puede ser exonerado de la sanción de marras, siempre que su convicción esté respaldada en razones serias y atendibles.

En sentencia SL11436-2016 Radicación N° 45536 del 29 de junio de 2016: dijo la SCL de la CSJ lo siguiente:

“Pues bien, en torno a este punto, esta Sala en sentencia CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39186, reiteró que la absolución de la indemnización moratoria cuando se discute la existencia de un contrato de trabajo, no depende del desconocimiento del mismo por la parte convocada a juicio al dar contestación al escrito inaugural del proceso, negación que incluso puede ser corroborada con la prueba de los respectivos contratos. Ni la condena de esta sanción pende exclusiva/ de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la sentencia que ponga fin a la instancia. Lo anterior porque en ambos casos, se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria sobre las circunstancias que efectiva/ rodearon el desarrollo del vínculo, a fin de poder definir si la postura de éste resulta o no fundada, y su proceder de buena o mala fe.

De suerte que la buena o mala fe fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giran alrededor de la conducta del empleador que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de declarar la existencia de un contrato de trabajo, el fallador debe contemplar las pruebas pertinentes para auscultar dentro de ellas, la presencia de los argumentos valederos que sirvan para abstenerse o no de imponer la sanción.

(...) En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó:

“Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetiva/ determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de c/caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igual/ la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: ‘Los jueces laborales deben entonces valorar en c/caso, sin esquemas pre establecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria..’”

En este mismo orden, en la sentencia del 21 sep. 2010, rad. 32416, puntuó esa Corporación lo siguiente:

“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la

actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompaña con el artículo 83 de la Carta Política.”

Conforme a lo dicho, si bien el régimen legal de prestaciones laborales de los trabajadores oficiales es muy parecido al de los trabajadores privados, por lo que en realidad al vincular a un trabajador de manera ilegal no le causa perjuicio relevante al trabajador, salvo que exista trabajadores de planta a los que se les remunera en suma superior, y en especial en los casos que en la empresa usuaria – pública o privada-, se tengan previstos derechos extralegales en convención, laudo o cualquiera otro instrumento, por lo que para el estudio de la buena o la mala fe en el impago de las prestaciones que se le deban cancelar a un trabajador en los casos que su vinculación haya sido ilegal, se debe mirar cada caso en concreto, para establecer si se tuvo el ánimo de perjudicar al trabajador.

Al explorarse el comportamiento de UNE EPM Telecomunicaciones, en este caso concreto, se observan hechos relevantes, como que la labor del demandante no fue en realidad por una temporalidad, sino que la prestación de sus servicios se dio de forma continua por más de 7 años, con la intención del verdadero empleador de direccionar el trabajo del demandante, la indelegabilidad de las funciones, el sometimiento a las condiciones que impuso desde el comienzo UNE EPM, es decir, que no puede ser irrelevante la contratación del trabajador a través de terceros con el fin de encubrir una verdadera relación laboral, con la utilización de la vinculación

illegal del trabajador en misión, quien a pesar de realizar las mismas funciones que los trabajadores de planta y estar en similares condiciones de trabajo, no pudo ser beneficiario de las prerrogativas que tenían los vinculados a UNE EPM Telecomunicaciones.

Por lo anterior, considera la Sala procedente la condena por concepto de indemnización moratoria, sin embargo, considera la Sala que esta no debe proceder en la forma indicada por el *a quo*, ya que desde la sentencia C-781/03, ha sido criterio tranquilo que, para los trabajadores que devenguen un salario mínimo legal o menos, la indemnización referida del último salario diario por cada día de retardo corre sin limitación alguna como lo establecía el texto original artículo 65 del CST, sin embargo, de la anterior disposición normativa también puede colegirse que el legislador introduce un límite de 24 meses para aquellos trabajadores que devenguen más de un salario mínimo.

Descendiendo al caso concreto, esta corporación comparte el análisis realizado por el *a quo*, en el sentido de condenar a la indemnización moratoria a razón de \$54.159 pesos, que corresponde al salario diario.

Además, se pone de presente que si bien el accionante solicita en el recurso de alzada que se tenga en cuenta un salario superior para calcular la citada indemnización, lo cierto es que no se puede acceder a su pedimento, dado que al momento de la finalización del vínculo contractual, éste se regía por las normas del CST y no como trabajador oficial, razón por la cual, no es posible tener en cuenta los factores salariales que

pretende tales como primas de vacaciones, navidad y la especial de junio.

Dicho lo anterior, como el salario del accionante para el año 2016 ascendía a \$1.624.795, valor superior al salario mínimo legal de la época, el cual era de \$689.454, al actor, le corresponde una indemnización equivalente a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses y a partir del mes veinticinco (25), el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta cuando el pago se verifique, por lo que en este sentido se **modifica** la sentencia de primera instancia, liquidación que corresponderá efectuar a UNE EPM, pues su valor dependerá del momento del pago.

- **Indemnización del Art. 99 de la Ley 50 de 1990.**

En primer lugar, en los hechos y pretensiones de la demanda, se aduce que esta sanción debe proceder, por cuanto las mismas se le pagaron de forma directa al actor y no fueron consignadas en un fondo especializado.

Al respecto, el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece:

“ARTÍCULO 99º. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

(...)

3º. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador

que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

Así, frente a esta pretensión, también debe ser necesario establecer la mala fe en la falta de consignación de las cesantías, ya que goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal, su imposición no es automática, pues está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

Vistos los contratos de trabajo celebrados entre el demandante y las EST, se observa que inicialmente se celebró contrato de trabajo con ADECCO S.A., entre el 18 de mayo de 2009 al 17 de mayo de 2010. No obstante, a pesar que en el plenario no aparece el pago directo al demandante o a través de un fondo especializado, lo cierto es que el actor, confesó en la demanda, que siempre le hicieron dicho pago, confesión que fue corroborada por el accionante al rendir el interrogatorio de parte, cuando manifestó que durante el transcurso de las relaciones laborales que tuvo con los terceros, siempre le fueron pagadas las prestaciones sociales.

El siguiente contrato con esta sociedad se celebró entre el 26 mayo de 2010 al 30 diciembre de 2010, y respecto del mismo, no hubo obligación de consignar cesantías en los términos del art. 99 de la Ley 50 de 1990 y por eso estas le fueron canceladas con la liquidación definitiva del contrato de trabajo, mismo que se observa a folio 15 del archivo 110 del expediente de primera instancia.

Luego, se observa que el demandante suscribió un contrato por obra o labor determinada con ADA S.A., entre el 01 de enero de

2011 al 30 de junio de 2015, por lo que en dicho lapso de tiempo, este empleador sí tuvo obligación de consignar las cesantías del accionante en un fondo, no obstante, se aprecia de las documentales de folios 160 a 162 del archivo N°3 del expediente digital, 24, 27 a 28, 45 y 49 del archivo 28 del expediente de primera instancia, que al accionante le pagaban directamente las cesantías y que se las entregaba el empleador, ante las solicitudes que realizaba el actor, como por ejemplo para la realización de estudios superiores.

Finalmente, con la empresa SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A., el accionante tuvo dos contratos laborales, el primero entre el 16 de julio de 2015 al 30 de diciembre de 2015 y el segundo, entre el 01 de enero de 2016, al 01 de agosto de 2016, término en el cual, tampoco hubo obligación para dicha sociedad, de consignar el valor de las cesantías, sin embargo, a pesar que tampoco hay constancia del pago de dicha prestación a la finalización del primer contrato, tampoco se alega la falta de pago del mismo. Respecto del segundo contrato, se prueba con la documental de folio 42 del archivo 22 del expediente de primera instancia, que le fueron pagadas, junto con los intereses a las mismas.

Así ante la omisión de consignación de las cesantías, pero pagadas directamente al trabajador, la sanción no puede ser la del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, sino la del Art. 254 del CST, es decir la de que se vuelvan a pagar, la que no fue peticionada en la demanda.

Ahora, si bien en la sentencia de instancia se declararon los extremos de la relación laboral de forma distinta a la de los contratos celebrados con las EST, la conducta del empleador,

para efecto de establecer la mala fe, se debe estudiar conforme los contratos iniciales, pues fue con base en ellos que las demandadas podían establecer si tenían la obligación de consignar cesantías y si en vez de consignarlas las pagaban, por manera que, atendiendo a que al demandante siempre le hizo el pago de dicha prestación, aun cuando la misma se le cancelara a este de forma directa, tal situación no permite evidenciar la mala fe en la omisión de su consignación y es por ello, que la Sala se abstendrá de proferir condena en este sentido, debiendo ser **confirmada** la decisión a la que arribó el a quo, pero por razones distintas a las expuestas por éste, quien consideró su absolución, en razón de la calidad de trabajador oficial del actor.

- **Reajuste de aportes a la seguridad social**

Indica el apoderado del demandante en el recurso de alzada, que, si bien solo se ordenó el reajuste del mes de junio de 2014, por el incremento adicional de la prima de antigüedad, considera que el reajuste debe hacerse atendiendo a la prima de vacaciones, las primas de navidad y las primas de servicio establecidas en la convención colectiva de trabajo, tienen el carácter salarial.

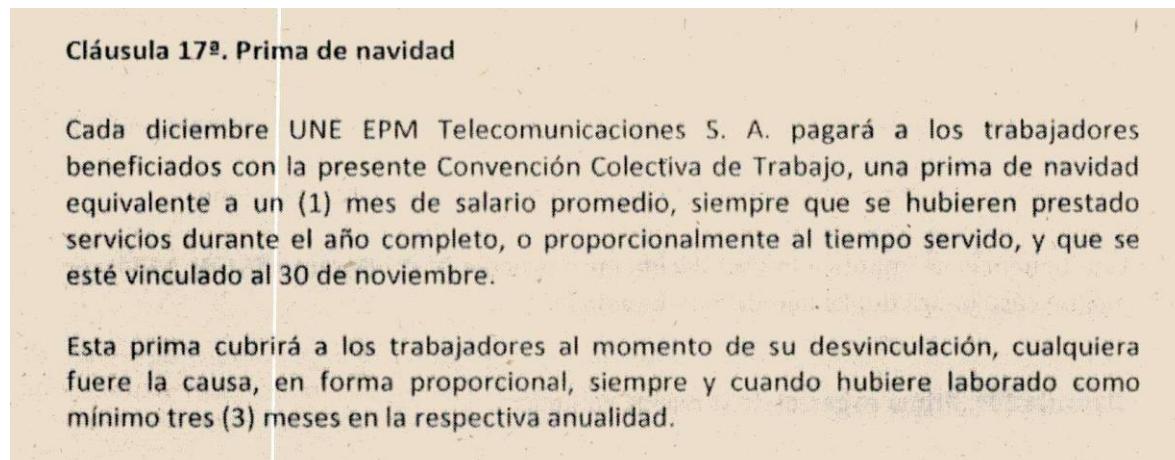
Referente a este asunto, la pretensión de la demanda inicial se orientó a que se condenara a las convocadas al proceso «*Al reajuste de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones por todo el tiempo en el que se desarrolló la relación laboral, teniendo en cuenta la totalidad del salario devengado mes por mes, año por año*».

Dicha súplica en esa línea, no se estudió por el juzgador de primer grado, pues éste limitó el análisis a las normas que aplican a los trabajadores oficiales, sin hacer referencia a lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo, como lo solicitaba el actor, según se evidencia en el hecho 23 de la demanda inaugural.

Pues bien, se tiene que en cabeza del demandante recaía la obligación de probar que los valores que recalca en el recurso de alzada eran factores salariales.

Al respecto, se arribó por esta parte las convenciones colectivas de trabajo 2011-2013 y 2014-2016.

En ambas convenciones, se pactaron el pago de las primas de navidad, primas de vacaciones y primas de servicio, sin embargo, ninguna de ellas establece que constituyan factor salarial, así puede leerse en las citadas convenciones que obran en el expediente entre folios 71 a 136 del archivo N°3 del expediente digital de primera instancia:



Cláusula 18º. Prima de vacaciones

UNE EPM Telecomunicaciones S.A. pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, una prima de vacaciones igual a treinta y dos (32) días de salario ordinario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que se cumplan los períodos mínimos para tener derecho a vacaciones.

Cláusula 20º. Prima especial de servicios en junio

Los Trabajadores amparados con la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a que se les pague en el mes de junio una prima de servicios equivalente al valor de treinta y un (31) días del salario ordinario para quienes laboren todo el respectivo semestre anterior, y se otorgará proporcionalmente siempre que se hubiere servido como mínimo sesenta (60) días en el semestre.

Como conclusión de lo anterior, en lo que respecta a que los pagos de la seguridad social se hagan teniendo en cuenta un ciento por ciento de lo devengado por el actor, se recalca que sólo puede hacerse hasta el importe de lo legal, puesto que el actor no encaminó ningún esfuerzo probatorio en tratar de demostrar el carácter salarial de dichas primas, limitando escuetamente su pedido a solicitar el reajuste de las cotizaciones, sin sustento factico y normativo, por manera que la circunstancia de que en las convenciones colectivas no se hubiera señalado expresamente que las primas de navidad, vacaciones y de servicio no constituyen salario –circunstancia que alega el recurrente-, no conduce a que tales beneficios deban reputarse como tal. Por lo anterior, el recurso de apelación en este aspecto no prospera.

• Indexación:

Aduce el apoderado del actor en el recurso de alzada, que la indexación debe proceder y ser ordenada, frente a todas las condenas que se imponen en el presente proceso.

Al respecto, el juez de instancia consideró que no era viable condenar simultáneamente a la indemnización o sanción moratoria prevista ante el incumplimiento en el pago de salarios o prestaciones sociales con la indexación.

Pues bien, para resolver este problema jurídico, se tiene que si bien es lógico inferir que un trabajador no puede beneficiarse, al mismo tiempo, de la indemnización moratoria y de la indexación frente a un mismo concepto salarial o prestacional, no ocurre así cuando se trata de emolumentos laborales que no pueden clasificarse como salariales o prestaciones sociales, porque en esos casos el incumplimiento o la tardanza en su cancelación no se resarce mediante el pago de la indemnización moratoria, sino a través de un mecanismo que les permite, al menos, reponerse de los efectos relacionados con la pérdida de su poder adquisitivo, que es la denominada indexación.

Frente al tema, se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL16786-2015, cuando afirmó:

[...] es claro que la aplicación de la indemnización moratoria, per se, no descarta la aplicación de la indexación, pues si bien en algunos eventos, la jurisprudencia ha venido estimando que por falta de pago de salarios y/o prestaciones sociales no es procedente que se imponga en forma simultánea la susodicha carga indemnizatoria, y a la vez, la corrección monetaria de esos mismos valores, por cuanto ello equivaldría a una doblen (sic) sanción, también se ha estimado, que las dos pueden proceder en una misma sentencia, cuando se condena a la indemnización moratoria por falta de pago de salarios o prestaciones sociales y la indexación por no pago oportuno de otros créditos laborales, como sería la indemnización por despido injusto, vacaciones, etc., conceptos estos que no tienen otra forma de resarcimiento y que no son prestaciones sociales.» (CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 35550, reiterada en CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216).

En consecuencia, se casará también la condena correspondiente a la indexación del total de las condenas, pues solo tiene cabida tal actualización respecto del reajuste por vacaciones y de la

indemnización por despido (subraya la Sala).

[...]

Corolario de lo anterior, habrá de accederse parcialmente al pedimento del demandante, para ordenar el pago de la indexación, ya que la misma es procedente, por razones de justicia y equidad, por cuanto con esta lo que se pretende es actualizar la depreciación monetaria causada por el retardado o inoportuno pago de las mismas, lo que es justo en una economía inflacionaria como la nuestra, por lo que las prestaciones que se condena a pagar a las demandadas, deberán la indexarse conforme la siguiente fórmula:

$$VA = Vh \times \frac{\text{índice final}}{\text{Índice inicial}}$$

En la que VA (valor actualizado) es igual al monto de la prestación a que se condena (Vh), multiplicada por el guarismo que resulta al dividir el índice final de precios al consumidor certificado por el DANE, vigente en el mes anterior.

Así, la indexación procederá respecto de las siguientes condenas:

- Prima de navidad
- Prima especial de servicios en junio
- Vacaciones compensadas en dinero
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad
- Subsidio de transporte
- Bonificación especial de recreación

- **Del llamamiento en garantía**

Pasando al último asunto planteado como problema jurídico, en el recurso de alzada elevado por ALLIANZ SEGUROS S.A., afirma que no hubo ningún tipo de incumplimiento en las prestaciones sociales como bien lo dice la cobertura, motivo por el cual no se podría hacer uso de la misma.

En este caso, se tiene que dicha aseguradora, fue llamada en garantía en este proceso por UNE EPM TELECOMUNICACIONES, según se aprecia de la documentado del archivo N°19 del expediente de primera instancia, para que en virtud de la póliza 021237302/0 tomadas por ADA S.A., de la cual es beneficiaria la entidad de servicios públicos, para que respondiera por el pago que tuviera que hacer UNE EPM como resultado de la sentencia.

En lo respecta a la cobertura de la póliza de la que se produjo condena, esto es, la CEST-10216, hasta en un monto máximo de \$1.011'960.967, la misma reposa en a folio 1 del archivo N°43 del expediente digital de primera instancia, la cual tiene vigencia del 01 de enero de 2012, al 31 de diciembre de 2015.

El objeto de dicho contrato de seguro, se estableció en los siguientes términos:

OBJETO DEL SEGURO

NTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DEL CONTRATISTA DERIVADAS DE LA EJECUCIÓN DEL ANEXO N° 01 AL ACUERDO COMERCIAL MARCO SUSCRITO ENTRE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. Y ADA S.A. PARA EL PERÍODO 2012, EL CUAL TIENE COMO OBJETO: SUMINISTRO DEL SERVICIO DE SOPORTE DE LOS NEGOCIOS Y/O PROYECTOS Y SOLUCIONES EN GENERAL QUE EPM TELECOMUNICACIONES DESARROLLE EN EL AMBITO NACIONAL PARA SUS CLIENTES Y PARA SU SOPORTE INTERNO, A TRAVES DE PERSONAL ESPECIALIZADO PARA ATENDER LOS REQUERIMIENTOS DE: SOPORTE A LOS PROCESOS DE TI, SOPORTE PARA SERVICIOS INTERNOS DE TELECOMUNICACIONES, OUTSOURCING DE TELECOMUNICACIONES, MESAS DE AYUDA / SERVICIO INFORMATICO, BPO (BUSINESS PROCESS OUTSOURCING) Y PUESTOS DE TRABAJO. NOTA: LA PRESENTE POLIZA NO SE EXTIENDE A AMPARAR PRORROGAS AUTOMATICAS Y SE EMITIRA POR PERIODOS ANUALES PREVIA VERIFICACION DE LAS POLITICAS DE SUSCRIPCION INTERNAS Y VIGENTES DE LA ASEGUARADORA COLSEGUROS S.A.

Además de lo anterior, la cobertura de la póliza se consagró lo siguiente:

AMPAROS				
AMPAROS	VR. ASEGURADO	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	VR. PRIMA
CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	4,047,843,867.00	01/01/2012	30/04/2013	17,247,141.00
PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES	1,011,960,967.00	01/01/2012	31/12/2015	12,151,849.00
CALIDAD DEL SERVICIO	4,047,843,867.00	01/01/2012	30/04/2013	16,169,196.00

Así, debe tenerse en cuenta que dicha póliza tomada con ALLIANZ SEGUROS S.A., ampara en su numeral 1.5 lo siguiente:

1.5 AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES

El amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales cubrirá a la entidad estatal contratante asegurada de los perjuicios que se le ocasionen como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales a que esté obligado el contratista garantizado, derivadas de la contratación del personal utilizado para la ejecución del contrato amparado

Significa lo anterior, que dicha póliza cubre a la entidad estatal, como consecuencia de los perjuicios ocasionados ante el incumplimiento de las obligaciones laborales a las que se encuentre obligado ADA S.A., y como en este caso el demandante fue contratado laboralmente por ADA S.A. para prestar sus servicios a UNE EPM Telecomunicaciones, la noción de la cobertura abarca esta modalidad contractual, sin delimitación excluyente de pago salarios y prestaciones sociales al personal utilizado en la ejecución del contrato, toda vez que la garantía de pago objeto de la póliza es de prestaciones laborales e indemnizaciones, habiendo tenido el contrato siempre naturaleza laboral, solo que por intermedio de terceros, por lo que para que se excluyera el amparo del personal contratado encubriendo al verdadero empleador, o que para exigir que el contrato de trabajo debía estar previamente reportado a la aseguradora, ello tenía que estar expresamente convenido en la póliza.

Conclusión de lo analizado, llamada en garantía deberá responder por las obligaciones a cargo de UNE EPM S.A. quien fue condenada respecto de las cuales ADA S.A. es solidariamente responsable, razón por la cual se impone la confirmación de este aspecto de la decisión.

Se destaca que si bien ALLIANZ SEGUROS S.A., en los alegatos de conclusión manifiesta que el juez de instancia debió hacer un análisis más extenso de las coberturas, exclusiones, vigencias, valores asegurados, deducibles, etc., indicando finalmente cuál era la suma que debía reembolsar a la entidad llamante en garantía, dicha inquietud no fue expuesta en el recurso de alzada, porque únicamente se limitó a que no había cobertura del seguro porque no hubo incumplimiento alguno en las prestaciones sociales del demandante.

En consecuencia, se CONFIRMARÁ y MODIFICARÁ la sentencia de primera instancia, en los términos antes expuestos.

Sin costas en esta instancia, ya que los recursos de apelación que presentaron todas las partes prosperaron parcialmente.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia del 13 de diciembre de 2021, proferida por el JUZGADO VEINTIDÓS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral promovido **EDGAR ARTURO VEGA SALCEDO** contra **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., ADECCO COLOMBIA S.A., ADA S.A. SELECCIONEMOS DE COLOMBIA S.A.S. y PROTECCIÓN S.A. PENSIONES Y CESANTÍAS**, trámite al que fueron llamadas en garantía las sociedades **CONFIANZA S.A., ALLIANZ SEGUROS S.A. Y SEGUROS DEL ESTADO S.A.**, en el sentido de declarar que al demandante le es aplicable el régimen salarial propio de los trabajadores oficiales del orden territorial, hasta el **13 de agosto de 2014**, mientras que las normas del Código Sustantivo del Trabajo lo rigen a partir del **14 de agosto de 2014**.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia de instancia, en el sentido de indicar que los siguientes valores objeto de condena, quedarán de la siguiente manera:

- Vacaciones compensadas en dinero: **\$4.197.936 pesos**
- Prima de vacaciones: **\$8.926.985 pesos**
- Reajuste de cesantías: **\$654.267 pesos**
- Reajuste de intereses a las cesantías: **\$78.518 pesos**
- Indemnización moratoria: **\$54.159** diarios a partir del 2 de septiembre de 2016, hasta por veinticuatro (24) meses y a partir del mes veinticinco (25), el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta cuando el pago se verifique, liquidación que corresponderá efectuar a UNE EPM.

TERCERO: ADICIONAR la sentencia de fecha y origen conocidos, en el sentido de ordenar la indexación de las siguientes condenas, conforme a la fórmula indicada en la parte motiva de la sentencia:

- Prima de navidad
- Prima especial de servicios en junio
- Vacaciones compensadas en dinero
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad
- Subsidio de transporte
- Bonificación especial de recreación

CUARTO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

QUINTO: Sin COTAS en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia, se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **052574807c6bda7dafe8702fa3cd2c45f4685c352ae48dae8ba81cb4b6cc9b4e**
Documento generado en 27/10/2025 03:30:49 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>