

**TEMA: AFILIACIÓN AL SINDICATO** - La potestad de los trabajadores y empleadores de integrar y constituir sindicatos y asociaciones. / **FUERO SINDICAL** - Figura jurídica que protege y garantiza los derechos de asociación, de libertad sindical y de negociación colectiva.

**TESIS:** (...) El derecho de asociación sindical, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política, se refiere a la potestad de los trabajadores y empleadores de integrar y constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado y reconoce su amparo como parte del modelo de participación democrática de un Estado Social de Derecho, amparado además en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 5119 de 14 de noviembre de 2018, Radicado 58.870). (...). (...) El fuero sindical es una figura jurídica que protege y garantiza los derechos de asociación, de libertad sindical y de negociación colectiva, consagradas en los artículos 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, que comprende, entre otros, los siguientes derechos: (i) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; (ii) la justa causa para el despido debe ser previamente calificada por la autoridad competente.(...). (...) El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo referido, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, define el fuero sindical como "...la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo...". Así las cosas, se puede determinar que, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Además, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución, es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 22/06/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, junio veintidós (22) de dos mil veintitrés (2023)

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso Especial de Fuero Sindical radicado con el número 05001310502220190010701 promovido por el señor **JOAQUÍN HERNANDO AGUDELO HOYOS** en contra de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, al cual fue vinculado el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. “SINTRAVALORES”**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte accionada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín el cinco (5) de junio del año dos mil veintitrés (2023).

A continuación, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **195**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

## ANTECEDENTES

El señor Joaquín Hernando Agudelo Hoyos instauró proceso Especial de Fuero Sindical pretendiendo que se declare que se encuentra amparado por la figura del fuero sindical y que el despido efectuado carece de validez, consecuente a ello se ordene su reintegro al mismo cargo o a otro puesto de trabajo de igual o mejor categoría y salario, pagándose a su favor los salarios y demás prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir entre la fecha del despido hasta la fecha en que opere el reintegro solicitado.

Como fundamento de sus pretensiones se expuso, que la sociedad Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores S.A. cambió su nombre por el de Thomas PROSEGUR S.A. y posteriormente por Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR de Colombia S.A, entidad que lo contrato mediante un acuerdo a término indefinido de manera personal desde el 17 de julio del año 2015 y hasta el 20 de diciembre del año 2018. Argumentó que el cargo desempeñado fue el de escolta vehicular y tripulante bajo una asignación salarial de \$1.171.759. Expuso, que la pasiva durante toda la relación laboral le dotó de uniformes e insignias que permitían que los clientes lo conocieran como uno de los trabajadores, le dio carnet, armas y demás elementos de seguridad personal y de los bienes que transportaba a los clientes, realizando la labor en las instalaciones, locales y vehículos de propiedad de la pasiva.

Argumentó que la demandada PROSEGUR S.A. le impartió órdenes e impuso horarios para el cumplimiento de todas las labores desde el 17 de julio del año 2015 y hasta el 20 de diciembre del año 2018. Explicó que en el interior de la pasiva existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR de Colombia SA, “SINTRAVALORES”, la que aplica sin distinción a todos los trabajadores, en donde se indica en la cláusula quinta que todos los contratos de trabajo deben ser a término indefinido. Para el 10 de diciembre del año 2017 fue elegido como miembro de la Subdirectiva de Medellín del Sindicato para desempeñar el cargo de Primer Suplente, por lo cual, está amparado bajo la garantía de fuero

sindical derivada del literal C del artículo 406 del C.S.T., y pese a ello, no se solicitó autorización al Juez del trabajo para su despido.

Admitido el trámite especial, se señaló fecha y hora para la audiencia del artículo 114 del CPT Y SS, en donde de manera oral se dio respuesta al pliego petitorio.

Argumentó la demandada que la relación laboral inició con el demandante mediante un contrato laboral a término fijo desde el 21 de abril del año 2016, y finalizó el 20 de diciembre del año 2018 por el vencimiento del plazo pactado. Que el cargo de escolta vehicular no existe al interior de PROSEGUR, pues ese cargo lo desempeñó para otra empresa diferente. Argumentó desconocer las condiciones en las que se dio la contratación con una empresa diferente y anterior, e indicó que es cierto que existe un sindicato minoritario dentro de la compañía denominado SINTRAVALORES, la cual, no es la única asociación sindical que se mueve dentro de la empresa. Así mismo, que la convención suscrita en el año 2007 se encuentra extinta desde el año 2009, pues fue denunciada, y en el año 2015 se expidió una nueva.

Añadió que toda vez que el actor se afilió a la organización sindical en el año 2017, desde ese momento le es aplicable la convención colectiva de trabajo. Reiteró que el demandante no fue despedido, sino, que su contrato finalizó por la expiración del plazo pactado sin que pudiera extenderse el fuero más allá de la vida del contrato de trabajo. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“Improcedencia del reintegro dada la naturaleza contractual”*, *“Prescripción”*, *“Compensación”*, *“Buena Fe”*.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia proferida el cinco (5) de junio del año dos mil veintitrés (2023), el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín, declaró que entre el señor Joaquín Hernando Agudelo Hoyos y la demandada Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR, entre el 17 de julio del año 2015 y el mes de diciembre del año 2018 existió un contrato a término indefinido, que la terminación de la relación laboral se

dio de manera unilateral e injusta, y se dio mientras el actor gozaba del fuero sindical como primer suplente de la subdirectiva de Medellín de SINTRAVALORES para diciembre del año 2018, y ante la ausencia de permiso del Juez del trabajo, es ilegal.

Consecuente a lo anterior, ordenó el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba o a uno de mejor categoría, pagando los salarios desde el 21 de diciembre del año 2018, prestaciones sociales legales y convencionales, así como los aportes al sistema de seguridad social integral.

Condenó en costas a la pasiva.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

La procuradora judicial de la parte demandada, inconforme con lo decidido, expuso encontrarse en desacuerdo con la sentencia, pues el despacho no tuvo en cuenta las pruebas aportadas por la parte accionada, sólo se verificó lo allegado por la parte demandante, ya que el mismo actor aceptó la existencia de relación laboral con Cosmos, antes del año 2016. Si bien los testigos expusieron que el demandante prestó sus servicios desde “mediados del año 2015”, ello lo expusieron sin señalar las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se dio la relación contractual. Omitió el despacho que, los testigos no lograron determinar si con anterioridad al 18 de diciembre del año 2016 hubiera sido PROSEGUR SA, quien impartió fuerza subordinante en contra del actor.

Igualmente, argumentó que el despacho, omitió tener en cuenta que PROSEGUR aportó un contrato de trabajo y otros documentos suscritos en forma libre y voluntaria por el trabajador, pues en el proceso no se discute y ni siquiera se pone en tela de juicio o se desconoció los documentos aportados por el actor, no se evidencia que hubiere habido vicio del consentimiento alguno. Se opone a las fotos aportadas por el demandante y cuyo registro de fecha en que fueron tomadas no aportan claridad alguna, pues después de la suscripción del contrato de trabajo entre las partes el demandante si tuvo acceso a los elementos. Por lo anterior, explicó que no hay prueba

alguna que desde el año 2015 haya sido PROSEGUR quien hubiere dado horarios, órdenes y demás al actor.

Sumado a ello, enunció que el despacho realizó una interpretación fragmentada de la convención colectiva de trabajo, 2015-2019 pues no tiene en cuenta nada de lo establecido en el acápite especial de la convención colectiva en donde se dice las condiciones de los trabajadores que se afiliaran con posterioridad al mes de octubre del año 2015 y que se afiliaran a la organización sindical, pues se da por sentado que es una asociación sindical mayoritaria y que por ende, debe aplicarse a la totalidad de trabajadores de la compañía lo que no opera, ya que no se prueba que SINTRAVALORES sea mayoritaria y agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la compañía, y por ende, le sea aplicable al actor, solo respecto de los artículos 3 y 5 sin tener en cuenta los artículos 69 y siguientes de la convención colectiva, lo que le es aplicable desde que se vincula en el año 2017. Explicó que el actor se adhirió al pacto colectivo, recibió los beneficios y solo hasta el año 2017 se afilia a la asociación sindical que es minoritaria.

Además, (indicó) no se tuvieron en cuenta los pactos colectivos aportados con la contestación de la demanda, en los cuales se constata con claridad que la empresa estaba facultada para suscribir contratos a término dijo con empleados que quisieran ser parte del pacto colectivo.

Insistió que PROSEGUR fue condenada respecto a una relación laboral sobre la cual le era imposible pronunciarse al no tener acceso a la hoja de vida ni los demás documentos que se dieron en vida de dicha relación contractual, pues fue con Seguridad Cosmos, no se valoraron los documentos allegados, como el preaviso y el contrato de trabajo. Indicó que se expresó por el a quo que, PROSEGUR fue quien le solicitó la renuncia al trabajador, pero ello no hace parte de los hechos de la demanda, no siendo claro por qué el despacho llegó a una conclusión que no fue parte del debate probatorio, ni discutida en el proceso judicial.

Sobre el testigo indicó que este se limitó a realizar un pronunciamiento sobre lo que fue su relación laboral y no la del demandante, y por ende, los testigos no fueron claros para determinar que la relación laboral se dio desde el año 2015 sin hacer una valoración o una interpretación completa de la convención colectiva, más, si se tiene en cuenta que es un sindicato minoritario y que el actor de manera libre se adhirió al pacto colectivo.

Solicitó, que se declare que la relación laboral se dio mediante un contrato suscrito a término fijo, y que culminó por el vencimiento del plazo, pues no se probó que hubiere habido vicio alguno de consentimiento en los documentos suscritos por el trabajador.

En consonancia con lo anterior, pidió la revocatoria de la sentencia proferida y se absuelva a su representada.

### **DE LA PRUEBA**

Se allegaron al plenario elementos de prueba, así:

- Seguridad Cosmos expidió certificación en donde expuso que el actor laboró a sus servicios desde el 17 de julio de 2015 hasta el 20 de abril del año 2016 en el cargo de escolta vehicular con un contrato a término fijo.
- Por su parte PROSEGUR certificó que el actor laboró desde el 21 de abril del año 2016 y hasta el 20 de diciembre del año 2018, siendo su cargo al momento del retiro el de Tripulante.
- En el Registro de firmas expedido por PROSEGUR y en donde se identifica a las personas autorizadas para recibir o entregar valores en las instalaciones de los clientes, documento en donde puede observarse la fotografía del actor con sus datos de

identificación, certificación que data del 20 de enero del año 2016 de acuerdo a página 28 digital.

- Convención colectiva de trabajo suscrita entre SINTRAVALORES y PROSEGUR 2008-2009.
- Acta 105 del 10 de diciembre del año 2017 emanada de “SINTRAVALORES” donde se reajusta la subdirectiva seccional de Medellín y en donde se observa al actor en el cargo de primer suplente.
- Contrato de colaboración empresarial, suscrito entre Seguridad Cosmos Ltda y PROSEGUR de Colombia, cuyo objeto es unir esfuerzos para “desarrollo, montaje, operación y explotación de los Servicios.”.
- Contrato de trabajo suscrito entre el demandante y PROSEGUR SA el 21 de abril del año 2016, para el desarrollo del cargo de Tripulante.
- Misiva de preaviso de terminación del contrato, remitida el 15 de noviembre del año 2017 y en la cual, no se observa firma del demandante.
- Escrito de preaviso de no renovación del contrato de trabajo del 16 de agosto del año 2016, firmado por el demandante en donde se le indica que el contrato culmina para el 20 de septiembre del año 2016.
- Preaviso de no renovación del contrato de trabajo del 15 de noviembre del año 2018, sin firma del demandante en donde se le indica que, para el 20 de diciembre del mismo año, no será prorrogado el contrato en mención.

Se recibieron los testimonios de:

**Jonathan Arcila Vasco:** Expresó que el demandante inició a laborar desde el año 2015, a mediados, lo sabe, pues él ya estaba en la empresa para ese entonces. Explicó que no existía personal de la empresa Cosmos que diera órdenes, solo cuando se llegaba se entregaba por la misma empresa PROSEGUR un contrato. Argumentó que todos los elementos utilizados por los trabajadores de Cosmos eran propiedad de PROSEGUR. Fue enfático en afirmar, que Joaquín Hernando Agudelo Hoyos era compañero de ruta y entregaba y recibía valores de los clientes de PROSEGUR. Narró que el armamento, las planillas, los chalecos y todos los elementos para el desempeño de las labores eran de propiedad de PROSEGUR y no de Seguridad Cosmos, pues ésta última solo existía en el papel. Al demandante le daban órdenes el señor Cristian Dávalos gerente general de PROSEGUR, y los jefes de ruta de PROSEGUR, debidamente identificados. La labor se desempeñaba en los vehículos de PROSEGUR, no sólo identificado con los logos de la empresa, sino también en los documentos de propiedad que tuvo la oportunidad de revisar y así lo establecían. Cosmos no tenía armamento. Nadie portaba uniformes de la empresa Seguridad Cosmos. Narró que se les hizo renunciar al contrato que habían suscrito con Cosmos y el cual existía solo en el papel, y al otro día se les puso a firmar contrato. Nunca se les dijo que tenían la opción de elegir entre convención colectiva o pacto. Expuso que se le rotaba el armamento.

**Nora Elena Cardona Rengifo:** Conoció al demandante, supo que fue despedido, conoce de la existencia de sindicatos en PROSEGUR. Indicó que todos los elementos del demandante desde el año 2015 eran dados por PROSEGUR, armamento, chalecos, uniforme y demás. El “armerillo”, lugar donde se ubica el armamento es un empleado de PROSEGUR. Indicó constarle de manera personal y directa que el demandante tenía como labor entrega de valores y PROSEGUR era quien, daba las órdenes, pues de Cosmos no existía personal alguno. Los vehículos siempre fueron de propiedad de PROSEGUR.

## **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico de esta instancia de acuerdo al recurso interpuesto, se circunscribe a determinar si efectivamente el demandante laboró al servicio de PROSEGUR desde el año 2015, la modalidad contractual todo ello dentro del trámite especial.

## **CONSIDERACIONES**

El derecho de asociación sindical, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política, se refiere a la potestad de los trabajadores y empleadores de integrar y constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado y reconoce su amparo como parte del modelo de participación democrática de un Estado Social de Derecho, amparado además en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 5119 de 14 de noviembre de 2018, Radicado 58.870).

El fuero sindical es una figura jurídica que protege y garantiza los derechos de asociación, de libertad sindical y de negociación colectiva, consagradas en los artículos 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, que comprende, entre otros, los siguientes derechos: (i) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; (ii) la justa causa para el despido debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo referido, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, define el fuero sindical como “...*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo...*”.

En los artículos 113 a 118 del Código del Procedimiento Laboral, el legislador estableció el mecanismo judicial para hacer efectiva la garantía del fuero sindical. Para

ello, determinó que en los casos en que el trabajador sea despedido, desmejorado o trasladado sin que se haya obtenido previamente el permiso judicial, cuando se encuentre protegido por el fuero sindical, este podrá interponer una acción judicial a fin de obtener el reintegro a su cargo, previéndose igualmente acción para el empleador que se encuentra frente a justa causa para la terminación del vínculo con empleado aforado, debiendo esta ser previamente calificada por el juez en acción de levantamiento de fuero sindical.

Así las cosas, se puede determinar que, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Además, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución, es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

En el presente asunto no fue objeto del recurso de alzada la calidad de aforado del trabajador sino, los extremos laborales dados por el *a quo*, la valoración probatoria declaratoria de la relación laboral, si la finalización del vínculo laboral del trabajador, por parte de la empresa fue con justa causa.

### **Sobre el empleador.**

Si bien el proceso especial de fuero sindical se encuentra encaminado a la existencia del fuero y el cumplimiento de la ritualidad del permiso y no a asuntos relacionados con la calificación de una causal de despido o como en este caso se plantea, la modalidad del contrato que debió regir la relación laboral entre los aquí contendientes, considera esta Sala de decisión que el trabajador no podía acudir con antelación a un proceso ordinario laboral, en aras de esclarecer la controversia aquí planteada, en atención al perentorio término que la norma le otorgó para interponer la acción de reintegro. Este plazo, se torna verdaderamente precario de cara a solicitar un pronunciamiento de fondo de manera previa a la solicitud de la protección del fuero sindical.

Solo en atención a esta circunstancia, se abre la posibilidad de analizar con mayor detalle los pedimentos del actor, que, si bien no hacen parte del proceso especial incoado, deben resolverse en el mismo.

Alega el censor que, de manera previa al 21 de abril del año 2016, fecha de suscripción del contrato laboral a término fijo del cual se allegó copia con la contestación de la demanda, no lo ató con el señor Agudelo Hoyos ningún vínculo contractual, y en virtud de ello, al ingreso del actor, le era aplicable el pacto colectivo y no la convención, siendo posible que su contrato de trabajo fuera a término fijo.

Conforme a los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: La actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia de este respecto de su empleador, y un salario como retribución del servicio.

El Artículo 24 *ibídem* consagra una ventaja probatoria para quien alega su condición de trabajador, que consiste en que una vez demostrada la prestación del servicio por parte de éste se presume que la relación laboral estuvo regida por un contrato de trabajo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que en tratándose de la presunción referida, es claro que, de los elementos necesarios para la configuración del contrato de trabajo, el artículo 24 presume la existencia de la subordinación laboral, lo que trae como consecuencia que se dispense de esa carga a quien alega la calidad de trabajador. Razón por la cual no tiene sentido que el Juez le exija a éste la prueba de ese hecho (Sentencias de 1° de julio de 2009, Radicado 30.437; de 1° de noviembre de 2011, Radicado 40.270; SL 4027 de 2017; SL 365 de 6 de febrero de 2019, Radicado 57.113; y SL 577 de 12 de febrero de 2020, Radicado 68.636).

La Alta Corporación Judicial en mención, también ha explicado que esta presunción es simplemente legal y puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario. Es

decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual laboral porque quien lo ejecutó no lo hizo con el ánimo de que se le retribuyera, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación; de manera, que, si las pruebas allegadas al proceso demuestran que la relación entre los contendientes fue totalmente autónoma e independiente, debe declararse así, y que en dicho evento es al Juez a quien le corresponde establecerlo con los diferentes medios probatorios y con fundamento en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Asimismo, la Sala del Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha tenido oportunidad de pronunciarse acerca de la descentralización productiva y la tercerización, advirtiendo que no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, pues de ser así, se estaría en presencia de una intermediación laboral ilegal. Así dijo la Corte en sentencia SL 467 de 2019, radicado 71281 del 6 de febrero de 2019:

*“...Desde luego que para la Corte la descentralización productiva y la tercerización, entendidas como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas. Sin embargo, la externalización no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborizarlos 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.*

*La externalización debe estar fundada 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, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial.*

*Cuando la descentralización no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de una estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, por tanto, se limitan a figurar como*

*empleadores que sirven a la empresa principal, estaremos en presencia de una intermediación laboral ilegal.*

*Esta hipótesis a criterio de la Sala, no la regula el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (verdadero empresario), toda vez que este precepto presupone la existencia de un contratista autónomo con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, sino directamente por el artículo 35 ibidem (simple intermediario), en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente y el aparente contratista es un simple intermediario que, al no manifestar su calidad de tal, debe responder solidariamente con la principal.*

*Entonces, cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario encubre verdaderas relaciones laborales con la ayuda de aparentes contratistas, carentes de una estructura empresarial propia y entidad suficiente, cuya única razón de ser es el de proporcionar trabajadores a la principal, se estará en una simple intermediación laboral ilegal...”*

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una institución jurídica propia del derecho del trabajo, contrario al principio de la autonomía de la voluntad, para reconocer naturaleza laboral a cualquier relación jurídica sustancial que enmarque la prestación personal de un servicio, subordinado y remunerado, con independencia del título o rótulo otorgado por las partes, fundamentado en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Respecto a la intermediación laboral, regulada en el artículo 35 literal b) del CST, se estudiaron sus alcances por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia de radicación N° 12.187 del 27 de octubre de 1999, precisando lo siguiente:

*“La segunda hipótesis es la más próxima a la figura del contratista independiente. Por regla general éste dispone de elementos propios de trabajo y presta servicios o realiza obras para otro por su cuenta y riesgo, a través de un contrato generalmente de obra con el beneficiario. Parte de esos trabajos puede delegarlos en un subcontratista. Si la independencia y características del contratista es real, las personas que vincula bajo su mando están sujetas a un contrato de*

*trabajo con él y no con el dueño de la obra o beneficiario de los servicios, sin perjuicio de las reglas sobre responsabilidad solidaria definidas en el artículo 36 del CST y precisadas por la jurisprudencia de esta Sala, especialmente en sentencias del 21 de mayo de 1999 (Rad. 11843) y 13 de mayo de 1997 (Rad. 9500). Empero, si a pesar de la apariencia formal de un “contratista”, quien ejerce la dirección de los trabajadores es el propio empresario, directamente o a través de sus trabajadores dependientes, será éste y no el simple testaferro el verdadero patrono, y por tanto no puede eludir sus deberes laborales”.*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo emitió la Recomendación N° 198 del 31 de mayo de 2006, relativa a la configuración de la relación laboral, definiendo en el numeral 13 los siguientes indicios:

*“13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:*

- ✓ el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y*
- ✓ el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.*

Es por ello, que es necesario el estudio de los elementos probatorios en pleno para establecer si existió o no la existencia de una verdadera relación laboral, encontrándose

que si bien la pasiva indica con vehemencia que el actor contaba con una relación laboral con la empresa Cosmos, también lo es, que dicha empresa de acuerdo a la testimonial arribada sólo existía en papel, pues basta con revisar el registro de firmas aportado al plenario de fecha 20 de enero del año 2016, es decir, previo a la suscripción del contrato del actor con PROSEGUR, para constatar cómo la misma empresa lo autoriza frente a los clientes para llevar su representación, otorgando todos los datos de identificación y dándole, claro está, la investidura como parte de la empresa.

Contrario a lo expresado por la parte accionada en la fundamentación del su recurso de alzada, la valoración probatoria del *a quo* se encaminó no sólo a las fotos aportadas por el demandante, las que le asiste razón pudieron haber sido capturadas con posterioridad al 21 de abril de 2016, sino a otros indicios claves de los que se extrae la existencia de la relación laboral:

- Los elementos de protección, armamento y vehículos para el desarrollo de las funciones eran dados por PROSEGUR.
- Las órdenes se daban por empleados de la gerencia de PROSEGUR, desconociéndose el personal de la empresa Cosmos.
- El lugar de prestación del servicio siempre fueron las instalaciones de PROSEGUR SA.
- La empresa PROSEGUR SA identificó al demandante desde el año 2015 y frente a terceros, como parte de su equipo de trabajo.

La prueba testimonial, fue en este asunto clara, concluyente y precisa, pues expusieron los deponentes con claridad las razones de sus dichos, siendo claros y coherentes, ya que de manera directa conocieron los hechos que reprodujeron al juzgador.

Tampoco puede indicarse que la testimonial no hiciera referencia al caso particular del demandante, pues si bien el deponente Arcila Vasco narró la manera en que él también suscribió el contrato con PROSEGUR, lo hizo incorporando al demandante en dicha exposición, pues se encontró en idénticas circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Considera la Sala, que se encuentra debidamente probado en el proceso la existencia de la una verdadera relación laboral desde el año 20015 y hasta el 20 de diciembre del año 2018, entre Joaquín Hernando Agudelo Hoyos y PROSEGUR S.A. en donde Cosmos fungió como simple intermediaria y no como verdadera empleadora, declaración que se realiza en atención al principio de la realidad sobre las formas establecido en el artículo 53 superior, y siguiéndose el lineamiento horizontal que ha sido trazado por esta Sala de Decisión en otras providencias.

**La modalidad del contrato de trabajo.**

Si bien reposa en el plenario contrato a término fijo desde el 21 de abril del año 2016 con la empresa PROSEGUR, en el presente trámite se impone la existencia de un contrato desde el año 2015, el cual, no pude tomarse a término fijo por las siguientes razones:

El artículo 5 convencional establece:

*“Art. 5.- Todos los trabajadores que entren a prestar sus servicios a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., tendrán contrato de trabajo con la empresa a término indefinido. La empresa podrá celebrar contrato por término determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, distinta al giro propio de las actividades de la empresa, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”*

De acuerdo a esta norma convencional, las labores del demandante, debió ser a término indefinido y no fijo. En sentencia emitida por esta Sala de Decisión el 5 de marzo de 2021, se concluyó respecto a la vigencia del pliego convencional que hoy nos compete, y bajo la misma ponencia lo siguiente: (Radicado 002-2021-0008701):

*“Luego, al declararse la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 10 de abril de 2013 hasta el 20 de diciembre de 2019, y en aplicación de la referida cláusula convencional vigente para el inicio de la relación laboral, ipso facto el contrato se tornó en*

*indefinido con la sociedad demandada, careciendo de efectos los contratos de trabajo a término fijo suscritos el 10 de abril de 2013 y el 21 de abril de 2016, y por consiguiente el preaviso de no renovación a partir del 20 de diciembre de 2019.*

*Es de relieves que la cláusula convencional no deja dudas sobre la aplicación del precepto en mención a todos los trabajadores de la compañía hoy accionada.*

*Esto genera como consecuencia, que la vinculación del actor con su verdadero empleador, de conformidad con el artículo 5° de la Convención Colectiva 2008- 2009 y con lo establecido en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, es a través de un contrato de duración indefinida a partir del 10 de abril de 2013.*

....

*iv) Si la finalización del vínculo laboral del trabajador, por parte de la empresa fue con justa causa Como se indicó en precedentes la sociedad demandada en el escrito de réplica señaló que el demandante no fue despedido, por el contrario, su contrato se dio por finalizado por la expiración del plazo fijo pactado. Sin embargo, en esta instancia quedó evidenciado que el verdadero empleador del accionante lo es la Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR de Colombia S.A., y la modalidad contrato a término indefinido a partir del 10 de abril de 2013, como se indicó antes, por ende, carece de eficacia el preaviso de no renovación a partir del 20 de diciembre de 2019 y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, informada con la debida antelación por la empleadora, concluyendo que el trabajador fue objeto de despido sin justa causa.”*

Es por ello, que, pese a que se infiere la existencia de un contrato a término fijo, la realidad, es que entre las partes existió una relación laboral desde el 17 de julio del año 2015, a término indefinido en atención a la aplicación directa del pliego convencional, todo ello, bajo el entendido del contrato realidad previamente declarado.

### **Finalización del vínculo laboral del trabajador, por parte de la empresa.**

Como se indicó en precedentes la sociedad demandada en el escrito de réplica señaló que el demandante no fue despedido, por el contrario, su contrato se dio por

finalizado por la expiración del plazo fijo pactado. Sin embargo, en esta instancia quedó evidenciado que el verdadero empleador del accionante siempre fue Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR de Colombia S.A., y la modalidad contrato a término indefinido, por ende, carece de eficacia el preaviso de no renovación arrojado al actor, concluyendo que el trabajador fue objeto de despido sin justa causa, y teniendo en cuenta que no fue objeto del recurso la calidad de aforado del actor, no queda duda que la terminación de la relación laboral se dio en vulneración al fuero que lo amparaba y sin autorización previa del juez laboral.

Corolario a lo expuesto, deberá **CONFIRMARSE íntegramente**, la decisión proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín.

Costas en esta instancia a cargo de la parte apelante ante la desventura de su recurso en la suma de \$1.160.000

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** **Confirmar** en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte apelante y a favor de la demandante en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen. La diligencia se termina y acta se firma por quienes en ella intervinieron.

**Radicado 05001310502220190010701**

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**Firmado Por:**

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

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

**Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala 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: **430a47718393a636b3df14ea3dc3e627c7baa235e2e266d18fc9f22b9cb8089d**

Documento generado en 22/06/2023 03:26:20 PM

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