



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada ponente

SENTENCIA No. 331

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	76001310500820170034901
DEMANDANTE	JUAN ENRIQUE MARTÍN RUÍZ
DEMANDADOS	GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA. y EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI – EMCALI E.I.C.E. E.S.P.
LLAMADO EN GARANTÍA	MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A.
ASUNTO	Grado jurisdiccional de consulta
TEMA	Contrato realidad
DECISIÓN	Revoca

En Cali, a los trece (13) días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro (2024), la Magistrada Ponente en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión Quinta, en atención a lo dispuesto en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 resuelve el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, contra la sentencia No. 155 que la Juez Octava Laboral del Circuito de Cali profirió el 29 de abril de 2019, en el trámite del proceso ordinario laboral que promovió **JUAN ENRIQUE MARTÍN RUÍZ** contra **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA.** y **EMCALI E.I.C.E. E.S.P.** Trámite en el que fue llamada en garantía **MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

El demandante solicitó que se declare la existencia de un contrato de trabajo por obra contratada a un año con EMCALI E.I.C.E. E.S.P., desde el 14 de noviembre de 2014 hasta el 22 de abril de 2016. Igualmente, requirió que se declare que Guardianes Compañía Líder De Seguridad LTDA actuó como intermediaria y es responsable de manera solidaria, conforme al artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), y que, en consecuencia, se condene a las convocadas al pago de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización prevista en el artículo 65 del CST. Finalmente, solicitó que se acceda a lo probado *ultra y extra petita* y se impongan las costas procesales.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que las demandadas suscribieron un contrato de prestación de servicios de vigilancia el 14 de noviembre de 2014 el cual se prorrogó hasta el 14 de noviembre de 2016. Indicó que EMCALI cuenta con un departamento de seguridad el cual se encargaba de coordinar todas las actividades de seguridad de la empresa. Aseguró que EMCALI utilizó a la empresa Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA como intermediaria, toda vez que los supervisores de EMCALI le asignaban funciones diferentes a las de vigilancia, como si fuese operario de la planta.

Agregó que el 22 de abril de 2016 decidió voluntariamente terminar el contrato de trabajo; no obstante, ni EMCALI ni Guardianes le entregaron información como el contrato de trabajo, nóminas, liquidaciones ni salarios. Indicó que, según el certificado de retiro del 22 de abril de 2016, su último salario diario fue de \$43.610. Aseguró que, al ser Guardianes una sociedad limitada, sus socios deben responder solidariamente por las obligaciones laborales que se les condene a pagar.

Finalmente, afirmó que las demandadas incurrieron en actos de mala fe, ya que nunca entregaron copia del contrato de trabajo y le hicieron firmar la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones sin efectuar pago alguno. Además, tampoco liquidaron el contrato de prestación de servicios de vigilancia. Por último, el 6 de junio de 2017, EMCALI respondió de forma negativa una petición en la que reclamaba

sus derechos laborales adeudados. (f.º 40 a 48, Cuaderno de Primera Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

EMCALI E.I.C.E. E.S.P. se opuso a todas las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, aceptó los relativos a la existencia de un contrato de prestación de servicios con la sociedad Guardianes Compañía Líder De Seguridad LTDA, la naturaleza jurídica de la demandada y la respuesta a la petición enviada por el actor.

Aclaró que el jefe de departamento de seguridad y vigilancia *German Huertas Cabrera* supervisó el contrato suscrito con Guardianes, aseguró que EMCALI no realizó ningún tipo de contrato con el demandante.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: *«falta de legitimación en la causa; improcedencia de la acción solidaria; procedencia de subordinación en el evento que procedan las presuntas acreencias laborales; prescripción; buena fe; cobro de lo no debido; principio de legalidad y estabilidad jurídica e innominada.»* (f.º 74 a 91, Cuaderno de Primera Instancia)

Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó lo relacionado con la terminación unilateral de contrato de trabajo por parte del demandante; los rumores sobre el pago a trabajadores, que Guardianes y EMCALI no liquidaron el contrato comercial y la respuesta por parte de EMCALI a la solicitud del actor.

Aclaró que no ha realizado el pago de la liquidación final debido a que la empresa se encuentra en proceso de reorganización empresarial, conforme a lo previsto en la Ley 1106 de 2006, desde el 4 de agosto de 2017. Respecto a los demás hechos, manifestó que no eran ciertos.

Formuló como excepciones de mérito las de: *«pago de los derechos legalmente causados; inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada; falta de título y de causa en el demandante;*

compensación; buena fe y la innominada» (f.º 205 a 215, Cuaderno de Primera Instancia)

Mapfre Seguros Generales de Colombia S.A. se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos indicó que no le constan o no eran hechos.

Aclaró que Guardianes contrató una póliza única de cumplimiento, en la cual el único asegurado es EMCALI E.I.C.E. E.S.P.

En su defensa propuso las excepciones de: *«falta de legitimación en la causa por pasiva ; inexistencia de responsabilidad alguna a cargo de empresas municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P.; inexistencia de solidaridad y de obligación a cargo de empresas municipales de Cali EMCALI E.I.C.E. E.S.P.; el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la Guardianes compañía líder de seguridad LTDA con sus trabajadores, no se encuentra cubierto dentro de la póliza de cumplimiento a favor de empresas de servicios públicos numero 3305314000115; ausencia de cobertura para el pago de indemnizaciones y/o sanciones en el contrato de seguro tomado por Guardianes compañía líder de seguridad LTDA y donde figura como beneficiario empresas municipales de Cali EMCALI; prescripción; enriquecimiento sin causa y al genérica o innominada.»* (f.º 301 a 310, Cuaderno de Primera Instancia)

LLAMAMIENTO EN GARANTÍA

EMCALI E.I.C.E. E.S.P. llamó en garantía a Mapfre Seguros Generales de Colombia S.A., solicitando que en caso de ser condenada al pago de alguna acreencia laboral se ordene a la llamada en garantía a responder por el pago de las posibles condenas.

Para el efecto refirió que Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA es tomador y EMCALI es asegurado de la póliza No. 3305314000115 que cubre salarios y prestaciones sociales. (f.º 92 a 96, Cuaderno de Primera Instancia)

CONTESTACIÓN LLAMAMIENTO EN GARANTÍA

Mapfre Seguros Generales de Colombia S.A. se opuso a las pretensiones del llamamiento. En relación con los hechos aceptó los

relacionados con la existencia de una póliza de seguro tomada por Guardianes Compañía Líder De Seguridad LTDA teniendo como único beneficiario a EMCALI. Argumentó que la póliza únicamente opera en caso de incumplimiento de la sociedad tomadora en el pago de salarios y prestaciones sociales siempre y cuando derive algún perjuicio a la entidad beneficiaria.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: *«caducidad de la acción frente al llamamiento en garantía; inexistencia de responsabilidad alguna a cargo de empresas municipales de cali EMCALI EICE ESP; inexistencia de solidaridad y de obligación a cargo de empresas municipales de Cali EMCALI e.i.c.e. e.s.p.; el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la Guardianes compañía líder de seguridad LTDA con sus trabajadores, no se encuentra cubierto dentro de la póliza de cumplimiento a favor de empresas de servicios públicos numero 3305314000115; limite contractual de la eventual obligación indemnizatoria o de reembolso a cargo de mi representada y a favor del asegurado EMCALI E.I.C.E. E.S.P.; ausencia de cobertura para el pago de indemnizaciones y/o sanciones en el contrato de seguro tomado por Guardianes compañía líder de seguridad LTDA y donde figura como beneficiario es empresas municipales de cali EMCALI; SUBROGACION; prescripción; prescripción de las acciones derivadas del contrato de seguro y la genérica o innominada.»* (f.º 310 a 320, Cuaderno de Primera Instancia)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Octava Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia No. 155 de primera instancia el 29 de abril de 2019, en la cual decidió (f.º334 a 335):

PRIMERO: ABSOLVER a las demandadas EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EMCALI EICE ESP, representada legalmente por su gerente SR. Gustavo Adolfo Jaramillo Velázquez, o quien haga sus veces, a la sociedad Guardines compañía líder de seguridad Limitada en proceso de reorganización, representada legalmente por el señor HECTOR ARNULFO CASTRO PULIDO, o por quien haga sus veces y a la llamada en garantía MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A. representada legalmente por el señor JOSE FERNANDO ZAPATA ARIZABALETA, o por quien haga sus veces de todas y cada una de las pretensiones rogadas por la demanda por el demandante Juan Enrique Martín Ruiz de condiciones civiles conocidas.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante. como agencias en derecho se fija la suma de \$828.116, a favor de cada una de las demandadas EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EMCALI EICE ESP y GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LIMITADA.

Para respaldar su decisión, la juez delimitó el problema jurídico en establecer, si entre el demandante y EMCALI existió un verdadero contrato de trabajo y si la Compañía Líder de Seguridad fue un simple intermediario, en consecuencia, determinar si EMCALI como empleador debe responder por las pretensiones del actor y si la intermediaria es solidariamente responsable. Asimismo, establecer el grado de responsabilidad de la llamada en garantía frente a las pretensiones en contra de EMCALI como supuesto empleador.

La juez sostuvo la tesis que entre el actor y EMCALI no existió una relación laboral, refirió las pruebas documentales relevantes así: certificados laborales emitidos por Guardianes del 22 de abril y 5 de agosto de 2016, contrato de trabajo suscrito entre el demandante y Guardianes, liquidación del 1 de enero al 22 de abril de 2016 emitida por Guardianes y dirigida al demandante, desprendibles de pago, planillas de pago de seguridad social, contrato de prestación de servicios entre EMCALI y Guardianes, auto de admisión al proceso de reorganización empresarial, póliza de cumplimiento tomada por Guardianes con Mapfre seguros de Colombia S.A.

Tras analizar las pruebas documentales aportadas al proceso, los interrogatorios y testimonio practicado. Citó como normativa aplicable el artículo 53 de la constitución política, el Decreto 2127 de 1945 que reglamentó la Ley 6º de 1945, y el artículo 20 del mismo Decreto 2127 de 1945. expuso que tanto la Corte Suprema de Justicia como el Consejo de Estado han aceptado que el cumplimiento de horarios por parte del contratista, la presentación de informes y las directrices que pueda dar el contratante, por sí solas, no generan el elemento de subordinación en los contratos de prestación de servicios. Citó las sentencias CSJ Rad. 15678 del 4 de mayo de 2001, la del 6 de mayo de 2015, expediente 0500123310002002005865 del Consejo de Estado, y la sentencia SL1250-2019, que reitera lo expuesto en la SL9801-2015.

En el caso bajo estudio, en primer lugar, señaló que, si bien en la demanda y en la contestación de Guardianes se expuso que el contrato de trabajo suscrito por el demandante era por obra o labor

contratada, la juez determinó que, aunque en el expediente obra un contrato escrito y un par de certificaciones, dichas pruebas, contrastadas con los artículos 38 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo, deben interpretarse como una relación laboral bajo un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido entre el 14 de noviembre de 2014 y el 22 de abril de 2016, y no como un contrato por obra o labor. La juez argumentó que el escrito no establece cuál era la obra o labor contratada, ni mucho menos que el contrato estuviere condicionado a la existencia de un contrato de prestación de servicios con EMCALI.

En relación con la determinación del verdadero empleador, la *a quo* expuso que, de acuerdo con las pruebas practicadas y el contrato suscrito entre Guardianes y EMCALI, quedó claro que el objeto de la contratista era prestar los servicios de vigilancia, con o sin arma, a personas o bienes públicos o privados. En dicho contrato se estableció que la contratista desarrollaría sus actividades con recursos propios, autonomía técnica y directiva, y que, en consecuencia, su personal no tendría ninguna relación laboral con EMCALI. Además, en la cláusula 7ª se estableció la supervisión que realizaría EMCALI para verificar el cumplimiento del contrato.

Reiteró que la supervisión no es ajena a este tipo de contratos, pues para el normal desenvolvimiento del contrato es necesario que el contratante verifique que los servicios contratados se estén ejecutando de la mejor manera. Agregó, que la jurisprudencia ha establecido que la supervisión del contrato no puede interpretarse como subordinación del contratante respecto al personal de vigilancia vinculado a la empresa de seguridad.

Por otra parte, expuso que no existe prueba en el proceso que demuestre que en la planta de trabajadores de EMCALI exista el cargo de vigilante como trabajador oficial. Respecto a las afirmaciones del actor y del testigo sobre las órdenes que recibían del coronel Huertas de EMCALI, concluyó que dichas afirmaciones no son lo suficientemente contundentes para determinar la existencia de subordinación del actor respecto a EMCALI, ya que las supuestas funciones impartidas por el coronel consistían simplemente en

"apagar switches", lo cual no se relaciona de ninguna manera con el objeto social de EMCALI.

Aunado a lo anterior, señaló que los declarantes fueron claros al establecer que el demandante fue contratado por Guardianes LTDA, entidad que pagaba los salarios, fijaba el horario de trabajo, determinaba el lugar de trabajo y ante la cual el demandante debía presentar las excusas, sin que EMCALI tuviera injerencia en el contrato de trabajo del accionante.

Finalmente, concluyó que entre el demandante y EMCALI no existió relación laboral, y que, por el contrario, de las pruebas se desprende la existencia de un contrato de trabajo con Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA. Por lo tanto, al no ser EMCALI el empleador, no le es exigible el pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones solicitadas a esta EICE.

Consideró la a quo que Guardianes como contratista independiente en los términos del artículo 34 del CST, fue el único y verdadero empleador, por ello no puede considerarse como un simple intermediario, como pretende hacer entender el actor en la demanda. En consecuencia, no está llamada a responder de manera solidaria, y deberá ser absuelta por ese concepto.

Advirtió que, si bien Guardianes presentó la liquidación de los créditos solicitados, no demostró su pago, por lo que el actor está legitimado para adelantar la correspondiente acción ordinaria en contra de su verdadero empleador. En relación con la llamada en garantía, indicó que, al no haberse condenado a EMCALI por sustracción de materia, también se absuelve a la llamada en garantía.

No se presentó recurso de apelación en contra de la decisión de primera instancia.

IV. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Corresponde a esta sala de decisión, resolver el grado jurisdiccional de consulta que operó en favor del demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 C.P.T.S.S. modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, por haber sido totalmente adversa a las pretensiones del demandante.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto No. 06 del 11 de enero de 2022, se corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión.

En el término concedido, EMCALI E.I.C.E. E.S.P. alegó de conclusión para solicitar la confirmación de la sentencia de primera instancia. Reiterando que nunca tuvo un vínculo laboral con el demandante.

Por su parte el demandante manifestó que la juez de primera instancia violó los derechos fundamentales del trabajador al negar sus pretensiones a recibir el pago de sus prestaciones sociales, por considerar que la demanda no estuvo bien dirigida, sostuvo que tal actuación va en contra de la constitución y el código sustantivo del trabajo. En consecuencia, solicitó la modificación de la sentencia.

VI. CONSIDERACIONES

i. Problema jurídico

De conformidad con lo anteriormente señalado, a este Tribunal le corresponde determinar: (i) si se acreditan o no los elementos para declarar la existencia de un contrato de trabajo entre el señor Juan Enrique Martín Ruíz y EMCALI E.I.C.E. E.S.P. entre el 14 de noviembre de 2014 y el 22 de abril de 2016, en caso de respuesta afirmativa, (ii) determinar si EMCALI E.I.C.E. E.S.P. debe pagar al demandante las prestaciones sociales del 2016, vacaciones de toda la relación laboral e indemnización moratoria del artículo 65 CST (iii)

establecer si Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA es solidariamente responsable, (iv) evaluar si la llamada en garantía Mapfre seguros de vida de Colombia S.A. debe responder por alguna condena.

ii. Del contrato de trabajo

Los artículos 22 y 23 del C.S.T., aluden a la definición del contrato de trabajo y sus elementos fundamentales, de cuyo contenido normativo se extrae que, si falta uno de ellos, pierde esa connotación y coexistiendo los tres, corresponde a esa naturaleza jurídica, aunque se le denomine de otra manera y son: actividad personal del trabajador, subordinación o dependencia y salario como retribución del servicio.

A su vez, el artículo 20 de Decreto 2127 de 1945, norma que contempla lo relativo al contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, dispone *«el contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción»*.

Adicional a lo anterior, para determinar la naturaleza y existencia de una relación laboral, debe tenerse en cuenta Art. 53 superior que establece como principio mínimo fundamental la *«primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales»*, por lo que, sin importar la denominación que las partes den a determinado negocio jurídico o las estipulaciones que consagren, si se reúnen los tres elementos anteriormente descritos, se entenderá que la relación estuvo regida por un contrato de trabajo.

Vale la pena recordar, que la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T constituye una ventaja probatoria para el trabajador demandante, pues le basta con demostrar la prestación personal del servicio para que se presuma la existencia de un contrato laboral, de modo que, el trabajador se releva del deber de probar la subordinación o dependencia laboral. En consecuencia, es carga del empleador o de

quien se alegue esa calidad, demoler dicha subordinación o dependencia. (CSJ SL 2338-2023)

En lo atinente a la presunción legal en comento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL 965-2021 explicó:

1º) Sobre la presunción del contrato de trabajo

Esta Corporación, en providencia CSJ SL, del 1º de jul. de 2009, rad. 30.437, recordó que desde sus orígenes, tiene adocinado que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 consagra una importante ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, *iuris tantum*, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, demoler dicha subordinación o dependencia.

De este modo, le corresponde al presunto empleador demostrar que quien alega tal calidad no lo hizo bajo el elemento de subordinación o dependencia, sino, por el contrario, la prestación del servicio se realizó con independencia y autonomía.

iii. Caso concreto

Para acreditar las condiciones de la prestación del servicio, el señor Juan Enrique Martín Ruíz presentó el testimonio de Cesar Giraldo Carmona ex compañero de trabajo del demandante. El testigo, afirmó que conoce al actor desde hace 9 años, señaló que trabajaron juntos entre el 2012 y 2016, que el actor era comandante de puesto en Puerto Mallarino, sostuvo que el contrato del actor era con Guardianes por «*labor contratada*», que las funciones del demandante eran pasa revista de 8 a 10 guardas en diferentes puestos de trabajo y las determinadas por el «coronel» jefe de seguridad trabajador de EMCALI tales como apagar todos los switches de energía del puesto de trabajo, funciones que él le encomendaba como jefe, que el horario de trabajo del demandante era desde las 6:00 horas hasta las 18:00 horas desde las 18:00 horas a las 6:00 horas del día siguiente y que

lo asignaba la empresa de seguridad, a través de una planilla de horarios.

El testigo indicó que los uniformes eran suministrados por la empresa de seguridad, afirmó que el salario lo pagaba la empresa Guardianes de seguridad por medio de planillas de pago, que el lugar de trabajo lo asignaba el jefe de operaciones de Guardianes, el arma de dotación que portaba el demandante era suministrada por Guardianes, que las faltas o incapacidades las debía reportar a Guardianes de seguridad y al señor coronel jefe de seguridad de EMCALI sin embargo nunca presencié que el demandante le entregara alguna excusa por insistencia al señor coronel jefe de seguridad de EMCALI, sostuvo que las prestaciones sociales eran pagadas por la empresa de seguridad

El demandante también ofreció prueba documental, como copia de contrato de trabajo suscrito por Guardianes y dirigido a los vigilantes (folios 12 a 17), certificados emitido por Guardianes del 22 de abril y 5 de agosto de 2016 (folios 18 y 19), declaración extra juicio por parte del señor Luis Emilio Flórez Aristizábal del 15 de marzo de 2017 (folio 20), declaración extra juicio por parte del señor Fabian Alexander Guerrero Ibarra del 15 de marzo de 2017 (folio 21), respuesta a derecho de petición por parte de EMCALI E.I.C.E. E.S.P. del 24 de marzo de 2017 (folio 22), reclamación administrativa radicada a EMCALI E.I.C.E. E.S.P. del 1 de junio de 2017 (folios 23 a 25) y respuesta a reclamación administrativa emitida por EMCALI EICE ESP del 6 de junio de 2017 (folio 26),

Del interrogatorio de parte surtido por del demandante se extrae que este manifestó que en determinado momento no sabía si la empresa con la que había contratado era Guardianes o EMCALI, que percibía el salario de Guardianes, que en algunos momentos recibía ordenes de EMCALI, porque trabajaba en predios de EMCALI, que contrato de trabajo lo suscribió con Guardianes, que le consignaron cesantías del 2016, no le pagaron la prima de junio 2016, ni intereses del 2016, que si recibió el último salario, afirmó que presentó la renuncia ante Guardianes, que debía cumplir horario de trabajo

establecido por Guardianes, que la reclamaciones las presentaba a Guardianes.

Del análisis de los medios de prueba descritos, no queda duda de que, el demandante prestaba sus servicios en predios de propiedad de EMCALI E.I.C.E. E.S.P., pero bajo la continuada subordinación y dependencia de Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA. Se comprobó suficientemente que el actor recibía la remuneración como contraprestación directa de dicha empresa, cumplía con el horario establecido por Guardianes, utilizaba las herramientas y dotación suministradas por esta, y en general, era la empresa de seguridad quien ejercía el *ius variandi*.

Conforme a las pruebas presentadas, la Sala concluye que entre el demandante y EMCALI E.I.C.E. E.S.P. no existió ningún vínculo de tipo laboral, y no le asiste ningún tipo de responsabilidad en el caso bajo estudio, por sustracción de materia también se absolverá a la llamada en garantía al no existir condena en contra de EMCALI E.I.C.E. E.S.P.

Por otra parte, las pruebas valoradas en su conjunto acreditan suficientemente que entre el demandante y Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA existió una auténtica relación laboral, comprendida entre el 14 de noviembre de 2014 y el 22 de abril de 2016.

En este punto, es necesario advertir que, si bien la pretensión principal del demandante estaba dirigida a la declaratoria de un contrato de trabajo por obra o labor con EMCALI EICE ESP, en el cual la empresa Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA actuaba como simple intermediaria, al no prosperar esta pretensión respecto de EMCALI E.I.C.E. E.S.P., la juez de primera instancia tenía la obligación de estudiar las pretensiones subsiguientes respecto del verdadero empleador, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y las facultades *ultra y extra petita*.

En ese orden de ideas, corresponde estudiar las pretensiones frente a la demandada Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA.

En primer lugar, es necesario recordar el artículo 45 del CST que expresa:

«El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.»

Un contrato de trabajo celebrado por el término de la obra o labor determinada es aquél en el cual los servicios del trabajador se destinan exclusivamente a la ejecución de una actividad concreta, y que tendrá un fin notorio o perceptible; es decir, dura tanto cuanto dure la labor encomendada. *«impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido»* (CSJ SL2176-2017)

En el contrato mencionado, constituye un requisito de importancia que se determine o individualice la labor u obra objeto del mismo, de modo que se fijen los límites de las obligaciones del trabajador en cuanto a la prestación de su fuerza laboral en beneficio del empleador. Esto significa que su deber contractual no puede extenderse a la ejecución de actividades ajenas a la obra o labor que constituye el objeto del contrato. De igual manera, la determinación de la obra o labor debe señalar el alcance temporal del contrato, fijando de antemano su duración, es decir, el tiempo estrictamente necesario para la ejecución o realización de la obra o labor.

Al respecto la sentencia SL1796-2023 expresó que:

La duración del nexo, pues, está sometida a la ejecución de determinadas actividades, y su límite puede fijarse hasta su final, o para el desarrollo de algunas etapas de dicha obra, pero en todo caso, esta debe ser precisa y clara, de tal manera que pueda ser identificada y constatada, so pena de comprender que realmente se trata de un vínculo de duración indefinida.

Esa necesidad del trabajo humano, delimitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, vínculo que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor específica, o hasta su finalización (CSJ SL2176-2017, reiterada en la SL2827-2020).

De esa manera, el elemento distintivo o relevante del contrato de trabajo por obra o labor determinada, es precisamente que su vigencia está condicionada por la naturaleza del servicio que se contrata, esto es, este perdura mientras no finalice la obra convenida. Por tanto, su duración no depende de la voluntad del empleador, sino de la realización de la actividad, y por ello, se entiende que dicho contrato dura tanto como se requiera para cumplir con la labor determinada (CSJ SL 23 sep. 1998, rad. 10904, SL 6 mar. 2013, rad. 39050, SL3282-2019 y SL1052-2022).

En el caso bajo examen, la demandada Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA tiene como actividad principal la de actividades de seguridad privada, según certificado de existencia y representación (fls 3 a 7).

Por tal motivo, el 12 de noviembre de 2014, la demandada suscribió contrato de prestación de servicios 800-GA-PS-823-2014 con las Empresas Municipales de Cali – EMCALI EICE ESP, cuyo objeto era la prestación de servicios de vigilancia, el que se fue prorrogando por las partes hasta llegar al Otrosí n° 7, mediante el cual, EMCALI solicitó al Gerente General adicionar los recursos y prorrogar el plazo hasta el 15 de septiembre de 2016. (fls 98 a 183)

Por otra parte, obra copia del contrato de trabajo suscrito entre el accionante y Guardianes el cual se denominó «*contrato de trabajo cuya duración está determinada por la labor contratada*», para desempeñar el cargo de Vigilante, sin embargo, dicho documento no determina la fecha de inicio, la duración de la obra o labor contratada, el lugar donde se desarrollará la prestación del servicio, tampoco contiene la firma del empleador ni la fecha en la cual se firma el documento. (fls 216 a 221)

En ese sentido se extraen los siguientes fragmentos del documento en mención:



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CUYA DURACION ESTA DETERMINADA POR LA LABOR CONTRATADA

NOMBRE DEL EMPLEADOR GUARDIANES CIA LIDER NIT. 866520097-5	DIRECCION DEL EMPLEADOR AV 3 NORTE 3 AN -137 Barrio La FLORIDA TEL 6805700
NOMBRE DEL TRABAJADOR <i>César Enrique Martín Ruiz</i>	DIRECCION DEL TRABAJADOR
FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD <i>18 Nov de 1983 Bogotá Colombia</i>	PERIODO DE PAGO Mensualidades vencidas
SALARIO BASICO Mínimo legal mensual vigente	VIGILANTE
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA SUS LABORES CALI	FECHA INICIACION LABORES

Entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR, de las condiciones ya dicha, identificado como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato de Trabajo, regido por las normas legales vigentes sobre la materia y además por las siguientes cláusulas:

SEPTIMA: DURACION DEL CONTRATO. La duración del contrato será el de la labor contratada, que para el efecto señala como la duración del contrato de prestación de servicios de vigilancia celebrado entre LA EMPLEADORA y _____, contrato que tiene una vigencia temporal, por consiguiente la Terminación del contrato de Vigilancia, suscrito entre el EMPLEADOR y ese tercero o la solicitud del mismo sobre la supresión de puestos de vigilancia, reducción de personal o terminación parcial del servicio, para cuya labor fue contratado el TRABAJADOR. Se entenderá como terminación de la labor contratada por cuanto desaparecieron las causas que dieron origen al contrato y la materia del Trabajo.

Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en esta ciudad, a los _____ días del mes de NOVIEMBRE año 2014, dejando constancia que se le hace entrega de la copia del presente contrato al trabajador.

EL EMPLEADOR

[Firma]
EL TRABAJADOR
C.C. No. *96096807*

FIRMA:

C.C. No. _____

Para la sala, el contrato de trabajo por obra o labor aportado al proceso por la demandada Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA se torna ineficaz, al no cumplir con los elementos que debe contener esta modalidad según el artículo 45 del C.S.T., En el documento citado no se especifica la clase de obra a realizar ni su duración, la cual está condicionada a la existencia de otro contrato. Por lo anterior, se desvirtúa la naturaleza jurídica del contrato por obra o labor, concluyéndose que entre el actor y Guardianes existió un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido entre el 14 de noviembre de 2014 y el 22 de abril de 2016.

De las sumas y conceptos adeudados

Demostrada como está la relación de trabajo entre el demandante y Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA y determinados sus extremos temporales, se constata que, ante la manifestación del demandante, relativa a que su empleador le pagó de

forma incompleta las acreencias derivadas de dicho vínculo, Guardianes no desplegó actividad probatoria alguna, encaminada a desvirtuarla, pese a que era suya tal carga procesal y por el contrario confesó que le adeuda al trabajador la liquidación final de prestaciones sociales argumentando la falta de pago en que la empresa se encuentra en proceso de reorganización desde el 4 de agosto de 2017.

La indemnización moratoria artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo

La indemnización que contempla el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo opera, si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas.

En cuanto a su aplicación, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado que su reconocimiento no es automático, pues, para efectos de determinar si es o no procedente, corresponde al juez abordar en cada caso, los aspectos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de las obligaciones laborales, esto es, si ha actuado o no de buena fe (CSJ SL665-2013, CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL1166-2018, CSJ SL1430-2018 y CSJ SL2478-2018).

De este modo, la sanción procede cuando el empleador «*no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta (...) en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen*» (CSJ SL648-2023).

Respecto a una eventual situación económica adversa como causal demostrativa de buena fe, en sentencia CSJ SL16884 – 2016 la Corte dijo lo siguiente:

(...) la indemnización no se debe imponer ni excluir de manera automática, la Sala ha clarificado que no basta con demostrar el sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración para prescindir de la condena por indemnización, pues es preciso, en todo caso, evaluar la conducta del empleador, ya que, incluso en tales estados especiales de recuperación económica, puede incurrir en actos contrarios a la buena fe, que lo hacen

merecedor de la sanción (CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 33648; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288).

Asimismo, en la misma sentencia precedente se hizo referencia al fallo CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288 y señaló:

Precisado lo anterior, encuentra la Sala que el *ad quem* no acertó cuando, para efectos de aplicar el artículo 65 del CST, dedujo la buena fe del empleador con la sola admisión de la solicitud del acuerdo, con base en el artículo 17 prenombrado, pues de esta disposición no se desprende que, una vez iniciado el trámite, el empleador quede imposibilitado, indefinidamente, para el pago de los créditos laborales. La negociación, celebración y ejecución del acuerdo no dura indefinidamente; está visto que la finalidad del proceso de reestructuración es reactivar la empresa, sin perjuicio de los derechos de los acreedores, mediante el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos negociados entre el empresario y los titulares de derecho de crédito a su cargo.
[...]

De acuerdo con lo anterior, se equivocó el *ad quem* cuando condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria hasta el momento de la admisión de la solicitud de promoción de reestructuración, absolviéndola en adelante, por considerar, con base en el artículo 17 de la Ley 550, que el empleador estaba impedido para el cumplimiento de las obligaciones laborales de manera indefinida, en tanto que las restricciones a las actividades del empresario previstas en dicha preceptiva lo estaban solo en el entre tanto duraba la negociación del acuerdo de pagos. Máxime que, como quedó visto atrás, **en los casos de reestructuración de pagos, la jurisprudencia de esta Sala considera relevante el comportamiento del empleador durante este proceso, para efectos de determinar la buena fe del empleador, posición frente a la cual se reveló el *ad quem* al resolver sobre la moratoria. (negrillas fuera de texto)**

Ahora, la conducta del empleador debe evaluarse en el momento en que incurrió la mora con respecto a la situación alegada, *v.gr.* quiebra, insolvencia, reorganización empresarial, etc., pues esta sería una circunstancia que debe tenerse en cuenta a efectos de evaluar la buena fe y poner límites a la condena.

En el presente caso, si bien la empresa Guardines compañía líder de seguridad LTDA solicitó a la superintendencia de sociedades la admisión al proceso de reorganización empresarial el 26 de mayo de 2017 (fls 251 a 271), y la superintendencia mediante auto del 4 de agosto de 2017 decretó el inicio del proceso de reorganización empresarial en virtud de la ley 1116 de 2006 y nombró un promotor del mismo. (fls 246 a 250).

Es conveniente hacer referencia a lo establecido en la sentencia SL1595-2020:

De lo expuesto en precedencia, la demandada no demostró la existencia de razones serias y atendibles que justificaran el incumplimiento de sus obligaciones patronales, pues aún con dificultades económicas contaba con ingresos suficientes para el pago de las mismas a la fecha de terminación del contrato de trabajo, sin que tuviera que esperarse que con posterioridad se sometiera al proceso de reorganización, de manera que su conducta no puede ser ubicada en el campo de la buena fe, con el ánimo de exonerarla del pago de la indemnización moratoria.

En este punto debe recordarse que la jurisprudencia de la Sala ha sido clara en sostener que el mencionado proceso de reactivación económica no legitima al empleador para omitir el pago de las acreencias laborales (CSJ SL, rad. 37288, 24 ene. 2012).

[...] Pese a lo anterior, se limitará el reconocimiento de la indemnización sólo hasta el 17 de octubre de 2012, fecha en que la Superintendencia de Sociedades admitió el trámite de reorganización empresarial y nombró promotor, debido a que, desde entonces, dicho agente estatal desplazó al empleador y entró a dirigir los destinos económicos de la sociedad intervenida, sin que pudiera a su arbitrio, cancelar las acreencias del accionante, utilizando los recursos destinados a conservar el equilibrio de la compañía y la igualdad entre los acreedores, conforme a los fines propios de la reactivación empresarial (CSJ SL16280-2014).

Encuentra la Sala que la demandada no presentó motivos serios y atendibles que justifiquen el incumplimiento de sus obligaciones como empleador entre la fecha de terminación del vínculo laboral con el demandante, el 22 de abril de 2016, y el 4 de agosto de 2017 (un periodo de 1 año, 3 meses y 11 días), cuando la Superintendencia admitió a la demandada en un proceso de reorganización empresarial, la empleadora no demostró buena fe, al no existir un motivo suficientemente justificado para incumplir con sus obligaciones.

Por lo anterior, le asiste derecho al demandante a la indemnización moratoria del artículo 65 CST desde el 23 de abril de 2016 hasta el 3 de agosto de 2017.

Salario base

Evacuado lo anterior la Sala procede a realizar el cálculo de los valores adeudados no sin antes advertir que entre las partes existe controversia respecto del salario base para liquidar, por un lado, el demandante aduce un salario de \$1.308.305 y la accionada refiere en la contestación un salario de \$900.000, no obstante, se evidencia de la liquidación aportada por Guardianes un salario promedio de \$1.170.760.

Con el fin de resolver lo anterior, es necesario reiterar el principio de la carga de la prueba contenido en el artículo 167 del CGP aplicable al caso en virtud de la remisión del artículo 145 del CPTSS el cual expresa *«Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen [...]»*

Como se desprende de lo anterior, el principio de la carga de la prueba exige a la parte acreditar los hechos que alega y constituyen fundamento de sus pretensiones.

De este modo, le corresponde al demandante acreditar que el último salario devengado correspondió a \$1.308.305 y para el efecto, aportó certificación emitida por el área de recurso humano de la convocada Guardianes del 22 de abril de 2016 (f.º 19)

En este aspecto, es relevante hacer referencia a lo establecido por la Corte Suprema de Justicia respecto al valor probatorio de los certificados laborales. En CSJ SL 8360, 8 mar. 1996, reiterada en la SL 36748, 23 sep. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010, SL 38666, 30 abr. 2013 y de manera reciente en la SL1923-2023, la corporación recordó:

El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral.

Por lo expuesto, el certificado emitido por el área de recursos humanos goza de plena validez, aunado a que data del 22 de abril de 2016 precisamente el día de la terminación del contrato laboral.

A su vez, en la planilla de pago a la seguridad social (flsº 234 a 238), se evidencia que la convocada a juicio cotizó al sistema en favor del actor entre febrero, marzo y abril del 2016 sobre un salario de \$1.195.000.

Inicio	Fin		Días del periodo		Intereses a la cesantía
1/01/2016	22/4/2016	\$ 1.308.305	111	\$ 403.394	\$ 14.926

Prima de servicios

En los términos del artículo 306 y siguientes del CST, al promotor del proceso le asiste derecho a recibir por esta prestación:

Fechas		Salario base	Días del periodo	Prima de servicios
Inicio	Fin			
1/01/2016	22/4/2016	\$ 1.308.305	111	\$ 403.394

Vacaciones

En aplicación del artículo 189 del CST, el accionante tiene derecho a la siguiente suma:

Fechas		Salario base	Días del periodo	Vacaciones
Inicio	Fin			
14/11/2014	22/4/2016	\$ 1.308.305	525	\$ 953.972

Indemnización moratoria artículo 65 CST.

Fechas		Nº Días	Último Salario diario	Indemnización Moratoria Art. 65 CST.
Inicio	Fin			
23/04/2016	3/08/2017	467	\$ 43.610	\$ 20.365.947

En consecuencia, la Sala deberá revocar la sentencia de primera instancia para en su lugar condenar a Guardianes Compañía líder de seguridad LTDA conforme los argumentos anteriormente expuestos.

VII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia No. 155 del 29 de abril de 2019, en el sentido de **DECLARAR** que entre el señor Juan Enrique Martín Ruíz y Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA existió un contrato de trabajo a término indefinido por el período comprendido entre el 14 de noviembre de 2014 al 22 de abril de 2016.

SEGUNDO: CONDENAR a Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA a pagar en favor del señor Juan Enrique Martín Ruíz, las siguientes sumas de dinero:

a) La suma de \$403.394, por concepto de auxilio de cesantías por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2016 y el 22 de abril de 2016.

b) La suma de \$ 14.926, por concepto de intereses a las cesantías por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2016 y el 22 de abril de 2016.

c) La suma de \$403.394, por concepto de prima de servicios por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2016 y el 22 de abril de 2016.

d) La suma de \$953.972, por concepto de compensación de vacaciones en efectivo por el periodo comprendido entre el 14 de noviembre de 2014 al 22 de abril de 2016.

e) La suma de \$ 20.365.947, por concepto de indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, entre el 23 de abril de 2016 y al 3 de agosto de 2017.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EMCALI E.I.C.E. E.S.P. y a la llamada en garantía MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

CUARTO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la demandada Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda y en favor del demandante, Inclúyase como agencias en derecho de esta instancia la suma de 1 salario mínimo mensual legal vigente al momento del pago, las de primera serán tasadas por el *a quo*.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firma electrónica

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada

En uso de permiso

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada

Firma electrónica

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado

Firmado Por:

Carolina Montoya Londoño

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Fabian Marcelo Chavez Niño

Magistrado

Sala 014 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **52e4070dee6a81af5e59e2eb7a83c23fb3f613a4e3ca4d6e8c940963c7f05edb**

Documento generado en 13/12/2024 04:35:28 PM

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