

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DE ARMENIA  
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

Magistrado Ponente  
**CÉSAR AUGUSTO GUERRERO DÍAZ**

**Exp. No. 63-001-31-05-002-2018-00155-01 (070)**

Armenia, quince de mayo de dos mil veinticinco

Aprobado mediante Acta No. 88

La Sala decide ahora los *recursos de apelación* interpuestos por el demandante Jorge Eliécer Varela Tasama, el demandado Municipio de Armenia y la llamada en garantía Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. -, así como el *grado jurisdiccional de consulta* a favor de la entidad territorial involucrada, todo frente a la sentencia de 31 de enero de 2020, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Armenia, que desató la primera instancia del proceso ordinario laboral promovido por Jorge Eliécer Varela Tasama contra Asservi S.A.S., el Municipio de Armenia, Quindío y la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia - EDUA -, trámite al que se llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. -.

**ANTECEDENTES**

1. En la reforma de la demanda, el demandante pretendió que se *declarara la existencia de un contrato de trabajo con Asservi S.A.S.*, que presuntamente se extendió desde el *16 de junio de 2012 hasta el 24 de marzo de 2017*, vínculo en que *el Municipio de Armenia y la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia actuaron como responsables solidarios*; en consecuencia, *solicitó que se ordenara el reintegro*, con el correspondiente pago de los salarios dejados de percibir, los respectivos aportes a pensión, las cesantías e intereses sobre las mismas, las primas de servicios, la compensación de vacaciones, el trabajo suplementario, así como la indemnización por la falta de consignación de las cesantías y la indexación de las sumas reclamadas<sup>1</sup>.

De manera subsidiaria, en caso de que no se declarara la ineficacia del despido, pretendió que se condenara a las demandadas al pago de las cesantías e

---

<sup>1</sup> C. 01 PDF 33 fls. 6 y 7 e.d.



intereses sobre las mismas, las primas de servicios, la compensación de vacaciones, el trabajo suplementario, así como las indemnizaciones por despido injusto, falta de consignación de las cesantías, moratoria y la indexación de los montos procurados<sup>2</sup>.

Narró que había sido contratado por Asservi S.A.S. para prestar sus servicios como *vigilante* en beneficio de la Empresa de Desarrollo Urbano - EDUA -, en el Centro Comercial Armenia, de propiedad del Municipio de Armenia, labor que ejecutó desde el 16 de junio de 2012 hasta el 24 de marzo de 2017, lapso en que *suscribió varios contratos* por un término inferior a un año; expuso que el Municipio de Armenia y la Empresa de Desarrollo Urbano - EDUA - se habían beneficiado de la labor desempeñada, pues la primera entidad había suscrito un contrato con Asservi S.A.S. para la vinculación de los *conserjes* del Centro Comercial Armenia, mientras que la segunda, era la encargada de administrar ese último establecimiento e impartía las órdenes e instrucciones de rigor.

Contó que había sufrido el 14 de abril de 2015, una caída en el sitio de trabajo, accidente que fue reportado al empleador y aparejó el otorgamiento de incapacidades y valoraciones médicas que desembocaron en los diagnósticos de *dolor lumbar crónico, espondilolistesis grado II de L5/S1, espondilosis artrosis con estenosis foraminal múltiple de mayor importancia L5 S1 discopatía lumbar*; asimismo, dijo que nunca presentó renuncia al vínculo laboral, de allí que desconociera la firma plasmada en la misiva de renuncia adosada al plenario, máxime si el empleador había finalizado los contratos de trabajo de él y otros compañeros, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a su condición de debilidad manifiesta, tampoco tuvo en cuenta el examen médico de egreso realizado el 17 de abril de 2017, según el cual, se encontraba en condiciones regulares de salud y padecía una enfermedad degenerativa, por lo que procedía el reintegro, con el correspondiente pago de los salarios dejados de percibir y los aportes a pensión que se causaran a partir de la reinstalación pretendida.

Sostuvo que el empleador adeudaba las cesantías, intereses sobre las mismas, prima de servicios, compensación de vacaciones, trabajo suplementario, así como las indemnizaciones por despido injusto, falta de consignación de las cesantías y moratoria<sup>3</sup>.

2. La Empresa de Desarrollo Urbano - EDUA - resistió las pretensiones y propuso como medios defensivos, los denominados *imposibilidad de deducir un contrato de trabajo, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación e innominada*;

---

<sup>2</sup> C. 01 PDF 33 fls. 7 y 8 e.d.

<sup>3</sup> C. 01 PDF 33 fls. 2 a 19 e.d.



admitió que el Municipio de Armenia es el propietario del Centro Comercial Armenia y que ella es una empresa industrial y comercial del Estado que fue designada como administradora de aquel establecimiento; que el demandante sufrió una caída en el sitio de trabajo el 14 de abril de 2015; que Asservi S.A.S. ganó la licitación para prestar el servicio de mantenimiento y cuidado de las dependencias de la administración municipal.

Negó los demás hechos o dijo ignorarlos, tras argumentar que nunca había sostenido un vínculo laboral con el promotor de la litis, tampoco había contratado sus servicios a través de Asservi S.A.S.; que el Municipio de Armenia adelantó unos procesos de selección para contratar el servicio de mantenimiento y cuidado de las distintas dependencias de la entidad territorial desde el año 2012 hasta el 2017, marco en que el demandante fue empleado de Asservi S.A.S., empresa que ejercía el control y seguimiento de las actividades del reclamante<sup>4</sup>.

3. Asservi S.A.S. se opuso a las pretensiones y propuso como medios defensivos los denominados *cobro de lo no debido, pago total de la obligación, prescripción, compensación y buena fe*; aceptó que había tenido varios contratos de trabajo con el actor por un término inferior a un año y que este se encontraba afiliado a la ARL Positiva, cuando sufrió el accidente laboral.

Negó los demás hechos o manifestó desconocerlos, para lo cual, sostuvo que el demandante había sido vinculado para desempeñarse como *conserje* en la ciudad de Armenia, mediante *cinco contratos de trabajo*, el primero con duración del 1º de julio de 2012 al 15 de febrero de 2013, que fue renovado desde el 16 de febrero hasta el 30 de septiembre de 2013, el segundo del 5 de noviembre de 2013 al 31 de octubre de 2014, el tercero del 1º de diciembre de 2014 al 31 de octubre de 2015, el cuarto del 1º de diciembre de 2015 al 31 de octubre de 2016, y el último, del 1º de diciembre de 2016 al 30 de abril de 2017, precisando que *se presentaron interrupciones* entre cada uno de los vínculos; señaló que había pagado al trabajador las prestaciones sociales y vacaciones derivadas de cada uno de los contratos laborales, así como los recargos por trabajo nocturno; que el demandante reportó el 12 de junio de 2015 el accidente de trabajo que había sufrido el 14 de abril de ese mismo año; que el examen médico de egreso del demandante evidenció que este no presentaba enfermedades de origen laboral, ni secuelas de accidentes de trabajo para ese momento; expuso que el promotor de la litis había presentado el 24 de marzo de 2017, de manera libre y voluntaria, la renuncia respectiva, de allí que fuera innecesario obtener la autorización

---

<sup>4</sup> C. 01 PDF 35 fls. 1 a 14 e.d.



de despido por parte del Ministerio del Trabajo, sin que le constara el estado de salud del demandante<sup>5</sup>.

4. El Municipio de Armenia se opuso a las pretensiones e invocó como defensas, las que denominó *imposibilidad de deducir un contrato de trabajo, cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación*; aceptó que la EDUA es una empresa industrial y comercial del Estado, que administra los bienes de la entidad territorial involucrada, entre ellos, el Centro Comercial Armenia y que Asservi S.A.S. ganó la licitación para prestar el servicio de mantenimiento y cuidado de las dependencias de la administración municipal e instituciones educativas oficiales; negó los demás hechos o manifestó desconocerlos, para lo cual, sostuvo que jamás había tenido una relación laboral con el demandante<sup>6</sup>.

Llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. -; expuso que había suscrito algunas pólizas en que la entidad territorial concernida aparecía como beneficiaria, convenios que garantizaban el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales del personal vinculado para la ejecución de los contratos enunciados en la respectiva contestación de la demanda<sup>7</sup>.

5. La Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. - resistió las pretensiones de la demanda y del llamamiento en garantía, propuso como medios defensivos los que motejó *falta de prueba del siniestro y su cuantía - ausencia de culpa patronal como elemento sine qua non para que se configure la responsabilidad de Asservi S.A.S., improcedencia de condena por concepto de lucro cesante, inexigibilidad de las pólizas de cumplimiento en favor de entidades estatales Nos. 23GU043031, 23GU039112, 23GU033797, 23GU036243, 23GU047236 y 23GU051656 por ausencia de cobertura de los hechos que dan origen a las pretensiones de la demanda - las pólizas de cumplimiento no cubren responsabilidad civil extracontractual, daños a terceros, daños de terceros, ni perjuicios indirectos, perjuicios extrapatrimoniales, ni lucro cesante, ausencia de cobertura de indemnizaciones diferentes a la establecida en el artículo 64 del CST - no cobertura de la indemnización por accidente de trabajo, no cobertura del daño moral y lucro cesante pretendido, genérica*.

Sostuvo que las pólizas Nos. 23GU043031, 23GU039112, 23GU033797, 23GU036243, 23GU047236 y 23GU051656 solamente cubrían salarios, prestaciones e indemnización por despido injusto, pero jamás los amparos de responsabilidad civil que se derivaran del accidente de trabajo<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> C. 01 PDF 31 fls. 1 a 18 y PDF 36 fls. 1 a 5 e.d.

<sup>6</sup> C. 01 PDF 20 fls. 1 a 10 y PDF 37 fls. 12 a 22 e.d.

<sup>7</sup> C. 01 PDF 38 fls. 1 y 2 e.d.

<sup>8</sup> C. 01 PDF 46 fls. 1 a 13 e.d.



6. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Armenia declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Jorge Eliécer Varela Tasama y Asservi S.A.S., que se extendió desde el 1° de diciembre de 2016 hasta el 24 de marzo de 2017 y que fue terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador; en consecuencia, condenó a Asservi S.A.S. y al Municipio de Armenia, como solidario responsable, al pago de la reliquidación de las cesantías, intereses sobre las mismas, prima de servicios, compensación de vacaciones y la indemnización por despido injusto; condenó a la Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. - al pago de las sumas a que fue condenado el Municipio de Armenia, en virtud de la póliza correspondiente; denegó las demás pretensiones; absolvió a la Empresa de Desarrollo Urbano – EDUA; declaró parcialmente probadas las excepciones de pago y buena fe; condenó en costas a las demandadas Asservi S.A.S. y al Municipio de Armenia, así como a la llamada en garantía Confianza S.A.; finalmente, ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta a favor de la entidad territorial comprometida.

La juez consideró que las pruebas testimoniales y documentales que obraban en el expediente evidenciaban que el demandante y Asservi S.A.S. habían tenido *varios contratos de trabajo, con interrupciones superiores a un mes*, por lo que el análisis debía centrarse en el último vínculo laboral, que se extendió *desde el 1° de diciembre de 2016 hasta el 24 de marzo de 2017*, presumiéndose que los demás contratos fueron debidamente finalizados y liquidados.

Expuso que la parte demandada había aceptado la ocurrencia del accidente de trabajo que sufrió el demandante en el año 2015; sin embargo, sostuvo que, en lo absoluto, se había acreditado que el actor fuera destinatario de una protección laboral especial por enfermedad, al momento de la terminación del vínculo laboral, pues, aparte de que no fueron otorgadas incapacidades en esa época, los dictámenes realizados en ese ámbito no arrojaron pérdida de capacidad laboral alguna, sin que la prueba de oficio decretada y practicada en el marco del litigio, pudiera ser tenida en cuenta, debido a que la PCL allí determinada (12%), se estructuró con posterioridad a la finalización de la relación laboral, argumentos que aparejaron el decaimiento de la pretensiones principales de la demanda, encabezadas por la declaratoria de ineficacia del despido.

En lo que atañe con las *aspiraciones subsidiarias*, la juzgadora consideró que el empleador adeudaba al trabajador \$82.307 por cesantías, \$865 por intereses sobre las mismas, \$82.307 por prima de servicios y \$14.736 por compensación de vacaciones, todas respecto del contrato de trabajo que se extendió del 1° de diciembre de 2016 al 24 de marzo de 2017, tras argumentar, que Asservi S.A.S. había realizado



un *pago parcial* de tales acreencias, pues no tuvo en cuenta que el salario base de la liquidación, debía comprender todos los dineros devengados por el demandante, con inclusión de las horas extras y recargos nocturnos, salario promedio que la juez *a quo* determinó en la suma de \$959.886; argumentó que los testimonios rendidos por William de Jesús Rendón y Ulises Uribe Puentes permitían concluir que el empleador había terminado unilateralmente el contrato de trabajo del demandante, sin que mediara una justa causa, pues se demostró que el último deponente mencionado, como representante de Asservi S.A.S., había reunido a los trabajadores para informarles que la relación laboral que sostenía con ellos culminaría en razón de la finalización del vínculo que tenía con el Municipio de Armenia, marco en que quedó evidenciado que el demandante nunca tuvo la intención de renunciar, por lo que el despacho de primer grado impuso el pago de la indemnización por despido injusto; expuso que resultaba inviable acceder a la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque jamás se acreditó que el trabajador gozara del fuero de estabilidad laboral reforzada a la culminación del vínculo laboral.

En relación con las indemnizaciones por falta de consignación de las cesantías y moratoria, explicó que, a pesar de que el empleador había pagado al trabajador las prestaciones sociales y vacaciones, con soporte en el salario básico, esto es, sin inclusión del trabajo suplementario, las fracciones de dinero adeudadas representaban un porcentaje mínimo respecto del pago efectivamente realizado por el empleador; además, expuso que el proceder de Asservi S.A.S. había estado revestido de *buena fe*, pues nunca desconoció el contrato de trabajo, garantizó la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social integral, cumplió el procedimiento establecido ante la ocurrencia del accidente de trabajo y pagó lo que estimó que debía al trabajador, situaciones que descartaban la imposición de las sanciones pretendidas.

De otro lado, la juez *a quo* anunció que impondría el pago de la indexación de los conceptos adeudados, aunque omitió incluirlo en la parte resolutive de la decisión.

Respecto de la *solidaridad* pretendida, sostuvo que el Municipio de Armenia debía responder *in solidum* por las condenas impuestas contra Asservi S.A.S., tras argumentar, que se había demostrado la suscripción de varios contratos de prestación de servicios entre esa última sociedad y la entidad territorial concernida, la existencia del vínculo laboral entre Asservi S.A.S. y el demandante, así como la relación de causalidad entre las actividades del contratista y el beneficiario de la obra, advirtiendo que *el cuidado y mantenimiento de los bienes públicos de propiedad del Municipio de Armenia, era inherente a sus obligaciones y fines esenciales* y, por ende, tenía que ver con el desarrollo de sus actividades.



Determinó que la Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. - debía responder por la condena impuesta al Municipio de Armenia, en virtud de la póliza respectiva, cuya vigencia se extendió hasta el 26 de agosto de 2017, para el pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones correspondientes<sup>9</sup>.

7. El demandante *apeló la sentencia*<sup>10</sup>, para lo cual, reprochó que su propio interrogatorio y el testimonio de William de Jesús Rendón Restrepo mostraban que la actividad laboral que había desempeñado a favor de Asservi S.A.S. fue ininterrumpida, pues se extendió del 1° de julio de 2012 al 24 de abril de 2017 (sic), lo que demostraba la existencia de *una sola relación laboral*; sostuvo que era beneficiario del *fuero de estabilidad laboral reforzada*, porque desde *“fecha anterior a la terminación del mismo, mi mandante venía con constantes y reiteradas incapacidades que se prolongaban más allá de la fecha en que se da por terminada esta relación, esa relación laboral, puedo colocar (sic) de ejemplo que, aunque, y si bien es cierto en el momento de la terminación del vínculo, no existía un dictamen de pérdida de la capacidad laboral, si se tiene que mi mandante estaba en tratamiento médico; adicionalmente, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Quindío determina una pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración 17 de abril de 2017, fecha posterior a la terminación del vínculo, reitero que mi mandante se encontraba en ese proceso y la demandada Asservi S.A.S. no esperó a que culminara el proceso. La fecha de estructuración es casi concomitante con la terminación del vínculo, pues solamente transcurrieron alrededor de veinte, veinticinco días, en cuanto a la terminación del vínculo y la fecha de estructuración del mismo”*<sup>11</sup>; agregó que del examen médico de egreso se desprendía que, aunque *no presentaba enfermedades de origen laboral ni secuelas de accidentes laborales*, se encontraba en regulares condiciones generales de salud, recibiendo tratamiento médico y farmacéutico por parte de la E.P.S. correspondiente, por lo que la empresa empleadora debió esperar a que culminara ese proceso para finalizar el contrato de trabajo, máxime si la PCL y la valoración médico laboral se produjeron antes del 30 de abril de 2017, de allí que *era ineficaz la terminación del contrato de trabajo* y se abriera paso al *reintegro* deprecado, así como al pago de salarios y prestaciones sociales adeudados hasta el momento de la reinstalación, marco en que debía prescindirse del dictamen que había arrojado una PCL del 0%, pues en esa oportunidad, solo se revisó el componente profesional, no común de su enfermedad, aunado a que estaba pendiente la conclusión del proceso de tratamiento o rehabilitación.

<sup>9</sup> C. 01 vídeo 99 min. 33:26 a 2:19:06 y min. 2:34:07 a 2:35:56 e.d.

<sup>10</sup> C. 01 vídeo 99 min. 2:19:51 a 2:34:06 e.d.

<sup>11</sup> C. 01 vídeo 99 min. 2:22:31 a 2:23:39 e.d.



Solicitó que se analizara la procedencia de las indemnizaciones por falta de consignación de las cesantías y moratoria, en caso de que se descartara la figura de la estabilidad laboral reforzada, para lo cual, reprochó que Asservi S.A.S. había realizado el desembolso de los salarios y acreencias laborales *de forma incompleta y jamás aceptó que había sido la causante de la terminación del contrato de trabajo*, de allí que debía asumir el pago de las sanciones reclamadas, máxime si los *“desprendibles de nómina (...) fueron al parecer, y en su afán de constituir la prueba, fueron elaborados posterior a la terminación del vínculo laboral, toda vez que del año 2012 a 2014 se plasma el mismo salario básico, es decir, la suma de \$644.350, y ese básico corresponde al salario legal vigente para el año 2015, los desprendibles de pago correspondientes al año 2015 se plasma como salario básico al salario mínimo del 2016 y los del 2016 el básico, el salario mínimo del año 2018, de haber existido estos desprendibles de pago al momento de la demanda, no tendría por qué ocurrir esta inconsistencia, denota que efectivamente la demandada adecuó estos desprendibles de pago para demostrar que a mi mandante se le habían efectuado los pagos; asimismo, se puede evidenciar del interrogatorio de parte efectuado al representante legal de la demandada, que estos documentos no eran puestos en conocimiento de mi mandante porque lo que le correspondía por pago era consignado directamente a sus cuentas”<sup>12</sup>.*

8. El Municipio de Armenia *apeló el fallo*, tras argumentar, que *la labor de vigilancia era ajena a las actividades propias de la entidad territorial*, por lo que, en lo absoluto, se satisfacían los requisitos determinados por la Corte Suprema de Justicia para que se configurara la solidaridad reclamada<sup>13</sup>.

9. La llamada en garantía *apeló la sentencia*, para lo cual, expuso que de manera alguna se había gestado la solidaridad pretendida, respecto de la entidad territorial concernida y, por ende, ella no debía responder por los conceptos reconocidos por la juez *a quo*; agregó que *la póliza solo garantizaba el pago de las prestaciones sociales, pero no de las vacaciones*, por lo que únicamente debía responder por las cesantías, sus intereses, la prima y el despido sin justa causa<sup>14</sup>.

10. El numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 estableció en materia laboral, que ejecutoriado *“el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita”*.

<sup>12</sup> C. 01 vídeo 99 min. 2:31:39 a 2:32:59 e.d.

<sup>13</sup> C. 01 vídeo 99 min. 2:36:13 a 2:37:19 e.d.

<sup>14</sup> C. 01 vídeo 99 min. 2:37:24 a 2:38:41 e.d.



En el asunto de ahora, la Secretaría del Tribunal acopió los datos de los representantes judiciales de las partes, a quienes se notificó mediante estado digital, el envío del archivo al correo electrónico respectivo con el auto de traslado correspondiente y la adjunción del expediente digitalizado; vencido dicho término, la secretaría remitió la constancia respectiva, con todo lo cual, la Sala encuentra ocasión oportuna para proferir esta decisión.

11. En la etapa de alegatos de conclusión en segunda instancia, el demandante y Asservi S.A.S. reiteraron lo expuesto en el recurso de apelación<sup>15</sup> y en la contestación a la demanda y su reforma<sup>16</sup>, respectivamente.

### CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. El Tribunal decidirá de fondo los *recursos de apelación* respecto de la sentencia de primera instancia, pues ningún reparo existe sobre la validez formal del trámite y concurren los llamados presupuestos procesales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66<sup>a</sup> del C.P.L. y de la S.S., la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, es decir, los perfiles de la impugnación presentada por las partes, delimitan las materias que compete definir al Tribunal, a pesar de que el grado jurisdiccional autoriza una competencia panorámica sobre las decisiones adversas a la entidad favorecida con la consulta.

Resulta pacífico en esta instancia que Jorge Eliécer Varela Tasama prestó un servicio personal a favor de Asservi S.A.S. como *conserje*; que esta última entidad ganó los procesos de licitación pública que adelantó el Municipio de Armenia para prestar el servicio de *mantenimiento y cuidado de las dependencias de la administración municipal* e instituciones educativas oficiales de la entidad territorial concernida; que el promotor de la litis sufrió el 14 de abril de 2015 un accidente laboral, hechos que fueron aceptados por las demandadas desde la contestación de la demanda y su reforma<sup>17</sup>.

Tampoco es objeto de controversia que el salario promedio mensual del actor ascendió a la suma de \$959.886, que el contrato de trabajo terminó sin que mediara

---

<sup>15</sup> C. 02 PDF 11 fls. 1 a 7 e.d.

<sup>16</sup> C. 02 PDF 16 fls. 1 a 3 e.d.

<sup>17</sup> C. 01 PDF 35 fls. 1 a 14, 31 fls. 1 a 18, PDF 36 fls. 1 a 5, PDF 20 fls. 1 a 10 y PDF 37 fls. 12 a 22 e.d.



una justa causa y que Asservi S.A.S. a la finalización de la relación laboral, realizó el pago parcial de las acreencias laborales del demandante, asuntos que fueron establecidos por la juez *a quo* en la sentencia<sup>18</sup>, sin reproche de los interesados.

2. *Problemas jurídicos:* Determinar: *i)* Si se comprobó *una sola relación laboral* entre el demandante y Asservi S.A.S. que se extendió desde el 16 de junio de 2012 hasta el 24 de marzo de 2017; *ii)* si el promotor de la litis gozaba de la *estabilidad laboral reforzada* prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en caso positivo, *iii)* si procede el *reintegro* laboral pretendido, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y la indemnización contemplada por el precepto en cita; en caso de respuesta negativa; *iv)* si procede la indemnización por la falta de consignación de las cesantías y la moratoria; *v)* si el Municipio de Armenia debe responder solidariamente por las condenas impuestas a la concernida Asservi S.A.S.; *vi)* si la Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. - debe responder por las condenas fulminadas en su contra; de ser así, si tales condenas incluyen las vacaciones.

3. *Tesis de la Sala:* *i)* El demandante y Asservi S.A.S. tuvieron *varios* contratos de trabajo, marco en que la última relación laboral se extendió del 1º de diciembre de 2016 al 24 de marzo de 2017; *ii)* el promotor de la litis **no** gozaba de la *estabilidad laboral reforzada* prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por ende, *iii)* resulta *inviabile el reintegro* laboral pretendido, así como el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnización reclamados; *iv)* no procede la indemnización por la falta de consignación de las cesantías, tampoco la moratoria; *v)* el Municipio de Armenia debe responder solidariamente por las condenas impuestas a cargo del empleador; *vi)* la Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. - debe responder por las condenas impuestas, salvo por el concepto de las vacaciones.

#### 4. *Argumento principal*

##### 4.1. *Premisa normativa*

##### *Duración del contrato de trabajo*

El contrato de trabajo puede celebrarse por *tiempo determinado*, por el *lapso que dure la realización de una obra o labor determinada*, por una *época indefinida* o para ejecutar un *trabajo ocasional, accidental o transitorio*, de conformidad con el artículo 45 del C.S.T.

---

<sup>18</sup> C. 01 video 99 min. 33:26 a 2:19:06 y min. 2:34:07 a 2:35:56 e.d.



Frente a la unidad del contrato de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que las interrupciones de corto tiempo, *menores a un mes*, significan prolongación del vínculo contractual, especialmente, cuando se evidencia la *intención real* de las partes de dar *continuidad al vínculo laboral*, pues si entre la celebración de uno y otro contrato median interludios breves, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales<sup>19</sup>; por lo contrario, si las intermitencias exceden el término de un mes corresponderán a una verdadera escisión o ruptura contractual que debe tenerse en cuenta, de manera que si se solicitan en conjunto, solo puede declararse la última de ellas, pues las demás se presumirán finiquitadas debida y legalmente.

### *Estabilidad laboral reforzada por salud e ineficacia del despido*

En cumplimiento del principio de igualdad previsto en el artículo 13 de la Constitución Política y la protección reforzada de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos consagrada en el artículo 47 *ibidem*, el legislador expidió la Ley 361 de 1997, mediante la cual estableció un mecanismo de integración social de las personas en condición de discapacidad, norma que dispuso instrumentos para garantizar, tanto la *incorporación* laboral de dichas personas, como la *permanencia* del trabajador en su empleo, luego de haber adquirido la correspondiente situación de discapacidad física, sensorial o psicológica.

Así, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prevé una garantía especial de estabilidad laboral para aquellos trabajadores con restricciones laborales significativas, en la medida en que la discapacidad de una persona en ningún caso *“podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”<sup>20</sup>.*

<sup>19</sup> Sent. Cas. Lab. SL1614-2023 de 24 de mayo de 2023, que reitera las sentencias SL4816-2015, SL5595-2019, SL981-2019 y SL3616-2020.

<sup>20</sup> Norma declarada exequible condicionadamente mediante la sentencia C-458 de 22 de julio de 2015, que reemplazó la expresión “limitación” por “discapacidad”.



La Corte Constitucional declaró *exequible condicionalmente el segundo inciso de la norma mencionada* mediante la sentencia C-531 de 5 de mayo de 2000 y determinó que debía entenderse que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato*”, de donde se desprende que *será ineficaz la desvinculación del trabajador cuando el empleador termine el contrato de trabajo de un trabajador con una discapacidad o lo despidiera sin obtener el permiso del Ministerio del Trabajo*.

Sobre los destinatarios de la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Constitucional ha explicado que *esta preservación no se limita a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad*, pues se extiende también a las personas con una situación de discapacidad física, sensorial o psicológica para realizar su trabajo regularmente, vale decir, basta que esté probado que la situación de salud del trabajador *impide sustancialmente* el desempeño de sus labores en las condiciones regulares<sup>21</sup>, para que, *en todo caso, se requiera la autorización de la oficina de trabajo, como requisito de eficacia del despido o la terminación del contrato de trabajo* con invocación de una justa causa para finalizar el acuerdo laboral<sup>22</sup>.

Así, la misma fuente ha predicado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada depende de los siguientes supuestos: “*(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*”<sup>23</sup>.

En relación con el primer requisito, la Corte ha determinado que el mismo puede acreditarse a partir de varios supuestos, entre ellos, cuando: “*(i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado*” (sentencia ya citada); respecto del *segundo supuesto*, relacionado con que el empleador conozca la situación de salud del trabajador, existe *libertad probatoria*, pues dicho conocimiento puede extraerse del hecho de que el empleador hubiera tramitado

---

<sup>21</sup> Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>22</sup> Sentencias C-531 de 2000, T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-1083 de 2007 y T-025 de 2011.

<sup>23</sup> Sentencia SU-087 de 2022.



incapacidades médicas del trabajador, otorgara permisos para asistir a citas médicas o implementara recomendaciones de medicina laboral; frente al último requisito, la misma fuente ha establecido que, *en caso de que el despido o terminación de contrato se produzca sin autorización, deberá presumirse que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador*, presunción que corresponde desvirtuar al empleador<sup>24</sup>.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia SL1152-2023, adoptó una postura según la cual, desde la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (10 de junio de 2011) y de la Ley 1618 de 2012 - Estatutaria de los derechos de las personas con discapacidad, *la situación de discapacidad debe ser analizada al amparo de la aludida Convención, en lugar de un factor numérico*; en tal sentido, esa Corte estableció que la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se determina de conformidad con los siguientes parámetros objetivos: *“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, ‘los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida’; b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso”*<sup>25</sup> (Resaltado de la Sala).

En dicha decisión, la Sala Laboral se apartó de las interpretaciones que consideraban que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se aplicaba a las personas que sufren de contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, pues consideró que la *Convención y la Ley Estatutaria mencionadas, previeron la protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo*, que al interactuar con barreras de tipo laboral, impiden la participación plena y efectiva del trabajador en igualdad de condiciones que sus pares, por lo que determinó que solo las afectaciones de salud que cumplan dichos requisitos, son susceptibles de protección.

Del recuento de las posturas jurisprudenciales de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, se desprende que si bien ambas posiciones son similares en cuanto a que la activación de la estabilidad laboral reforzada exige la acreditación

<sup>24</sup> Sentencias SU-087 de 2022 y T-052 de 2020.

<sup>25</sup> Sent. Cas. Lab. SLL1152-2023 de 10 de mayo de 2023, Exp. No. 90.116.



de una deficiencia física, mental o intelectual al momento de la terminación del contrato de trabajo, que para nada se encuentra restringida a la demostración de un porcentaje de discapacidad, lo cierto es que tales postulados también encuentran *diferencias*, porque la Corte Suprema de Justicia exige que dicha disminución sea a *mediano o largo plazo*, sin que dicho requisito sea exigido por la Corte Constitucional, de allí que, ante la existencia de dos interpretaciones válidas sobre una norma, la Sala debe acoger una de ellas.

En ese contexto, esta Sala acogerá el precedente jurisprudencial establecido por la *Corte Constitucional*, según el cual es suficiente la presencia de una limitación que *dificulte sustancialmente el desempeño* de las laborales del trabajador en las condiciones regulares, sin que sea necesario demostrar la prolongación de la misma en el tiempo, como ya ha sido acogido previamente por esta Corporación<sup>26</sup>, teniendo en cuenta el factor humano y tuitivo de que gozan los trabajadores.

#### *Sanción por falta de consignación de cesantías e indemnización moratoria*

El numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece la obligación de liquidar el auxilio a la cesantía causado hasta el 31 de diciembre de cada año y consignar tal importe en el fondo elegido por el empleado, antes del 15 de febrero del año siguiente; el incumplimiento de ese compromiso por parte del empleador apareja el pago de un día de salario por cada día de retardo en la ejecución de la prestación que se hace efectivo a partir del día siguiente al incumplimiento de la obligación y hasta la terminación del contrato de trabajo<sup>27</sup>.

Por su parte, el artículo 65 del C.S.T., modificado por la Ley 789 de 2002, establece que los salarios y prestaciones sociales deben ser pagados al trabajador a la finalización del vínculo laboral, obligación cuyo desconocimiento apareja una sanción para el empleador, equivalente a un día de salario por cada día de retardo durante los primeros veinticuatro meses e intereses moratorios a partir del vigésimo quinto mes, o durante todo el tiempo de mora, si el trabajador devenga el salario mínimo legal.

Sin embargo, la imposición de dicha penalidad requiere la existencia de *mala fe* en el incumplimiento de los compromisos del empleador<sup>28</sup>, por lo que debe analizarse, además de la falta de pago de las acreencias laborales pendientes, la existencia de buena o mala fe en la conducta del empleador.

<sup>26</sup> Por todas, véase la sentencia de 6 de junio de 2024, proferida dentro del proceso laboral con radicación 63-001-31-05-003-2019-00333-01 (218), M.P. Sonya Aline Nates Gavilanes.

<sup>27</sup> Sent. Cas. Lab. de 6 de mayo de 2010, Exp. No. 37766.

<sup>28</sup> Sent. Cas. Lab. de 16 de mayo de 2018, Exp. No. 58.892.



### *Indexación*

El dinero tiene como una de sus características naturales, la pérdida de su valor de cambio en el tiempo, fenómeno que se ha pretendido conjurar mediante algunos mecanismos de corrección de tal desmedro, como la variación del IPC, la expresión en salarios mínimos legales, las UVR o el índice de inflación, todo para mantener el poder adquisitivo de la moneda y conservar el valor de las obligaciones del sistema jurídico, método que ningún provecho real o aumento patrimonial representa al acreedor, pues solo se trata de mantener la capacidad económica de la moneda con que se soluciona la obligación.

### *De la responsabilidad solidaria*

El artículo 34 del C.S.T. establece que el beneficiario o dueño de la obra será solidariamente responsable del pago de los salarios, prestaciones sociales e *indemnizaciones* a que tengan derecho los trabajadores, *siempre que la labor sea inherente a las actividades normales de su empresa o negocio*, solidaridad que, en tal sentido, únicamente se fractura en aquellos eventos en que las labores contratadas sean *extrañas* al objeto social del contratante.

La Sala Laboral de la Corte ha interpretado que la solidaridad prevista en dicha disposición supone la existencia de un encargo al contratista, esto es, el desarrollo de un servicio o la realización de una obra y, además, que las actividades entre el contratante o dueño de la obra y el contratista sean afines, similares, conexas o complementarias, por lo que el juez debe verificar: *i)* la existencia de una relación laboral entre el trabajador que presta su servicio y el contratista independiente; *ii)* el vínculo de carácter comercial entre este último y la persona natural o jurídica que se beneficia de la actividad, y *iii)* la relación de causalidad entre los dos vínculos o contratos realizados con anterioridad<sup>29</sup>.

En ese orden, la misma fuente destacó que para imponer aquella garantía legal al dueño o beneficiario de la obra, debe verificarse, además de los objetos sociales del contratista y el beneficiario de la obra, *la relación o conexión con la actividad encomendada al contratista independiente e incluso las características y causalidad de la actividad específica desarrollada por el trabajador*<sup>30</sup>.

De otro lado, el artículo 82 de la Constitución Política establece que es "*deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y por su*

<sup>29</sup> Sent. Cas. Lab. SL2043 de 14 de junio de 2022, Exp. No. 89.450.

<sup>30</sup> Sent. Cas. Lab. SL4400 de 26 de marzo de 2014, Exp. No. 39.000 y SL4692 de 22 de marzo de 2017, Exp. No. 43.766.



*destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular”;* asimismo, el artículo 7° de la Ley 9 de 1989 establece que los municipios “*podrán crear de acuerdo con su organización legal, entidades que serán responsables de administrar, desarrollar, mantener y apoyar financieramente el espacio público, el patrimonio inmobiliario, las áreas de cesión obligatoria para vías, zonas verdes y servicios comunales. Así mismo, podrán contratar con entidades privadas la administración, mantenimiento y aprovechamiento económico de los bienes anteriores”;* de otro lado, el artículo 1° del Decreto 1504 de 1998 prevé que en el “*cumplimiento de la función pública del urbanismo, los municipios y distritos deberán dar prelación a la planeación, construcción, mantenimiento y protección del espacio público sobre los demás usos del suelo”*(subrayas intencionales).

### *Del contrato de seguro*

Los seguros de responsabilidad civil y los de cumplimiento tienen como propósito proteger el patrimonio económico del asegurado contra el detrimento eventual que pueda afectarlo desfavorablemente; así, el *seguro de cumplimiento* ampara un riesgo determinado de incumplimiento contractual o legal, por lo que sirve de garantía en la realización efectiva de obligaciones ajenas y, en consecuencia, el asegurador toma a su cargo los perjuicios derivados del incumplimiento de la obligación, hasta por la suma asegurada; en tal evento, el asegurado necesita demostrar la ocurrencia del siniestro, la afectación patrimonial, así como su monto y, acreditado ello, incumbe al asegurador probar alguna circunstancia que conduzca a exonerarlo de su principal obligación (incisos 1° y 2° del art. 1077 del Co. de Co.), que es responder ante la realización del riesgo asegurado (siniestro) según los amparos contratados (cobertura).

Respecto de los contratos de responsabilidad por obligaciones laborales, la jurisprudencia ha precisado que el riesgo se concreta (siniestro), cuando el *tomador* de la póliza incumple el pago de salarios y prestaciones sociales a que se ve obligado el beneficiario del servicio, con ocasión de la solidaridad, *porque ese contrato de seguro es una real garantía para el trabajador* y, en consecuencia, la misión principal de la llamada en garantía será asumir *los créditos laborales a cuyo pago se comprometió*<sup>31</sup>.

Para que la condena impuesta a la aseguradora refleje las relaciones jurídicas que subyacen a esa obligación, se debe partir de la base de la póliza, con la lectura

<sup>31</sup> Sent. Cas. Lab. SL3043 de 4 de diciembre de 2023, que reitera las sentencias CSJ SC20950-2017, la Sentencia CSJ SC de 18 de diciembre de 2012, Exp. No. 2007-00071-01 y la Sentencia CSJ SL de 15 de agosto de 2008, Exp. No. 1994-03216-01.



correspondiente a la naturaleza de la misma y los límites pactados, de manera que coincida con el respaldo patrimonial reclamado.

#### *Valoración probatoria*

La Corte sostiene que *“en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios del trabajo, los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibidem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso no se podrá admitir su prueba por otro medio, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas”*<sup>32</sup>.

#### *Apreciación de los interrogatorios de parte*

Acorde con la reiterada jurisprudencia<sup>33</sup>, el artículo **165** del C.G.P. distinguió entre la declaración de parte y la confesión, disposición que sumada al precepto **191** *ibidem*, según el cual, *“la simple declaración de parte se valorará por el juez de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas”* y el canon **176** del mismo estatuto, que ordena al juez apreciar *en conjunto los medios de convicción*, exponiendo el mérito que atribuye a cada medio, permiten colegir que las respuestas ofrecidas por las partes deben verse individualmente y también en relación con los demás instrumentos de convicción, de manera que puedan analizarse separadamente con sus posibles inconsistencias o flojedades o inclusive detalles adicionales a los hechos de la demanda, *aunque para obtener el progreso de las pretensiones, deberán respaldarse con la evidencia derivada de los otros componentes probatorios*, para construir una verdad procesal conjunta, en tanto *resultaría insuficiente para que las aspiraciones medren, con la sola declaración de la parte que devendría escasa para soportar los supuestos fácticos de las normas invocados*, esto último en desarrollo de la carga de la prueba que sobrellevan los antagonistas de la controversia judicial<sup>34</sup>.

#### *4.2. Premisa fáctica*

##### *Duración del contrato de trabajo*

---

<sup>32</sup> Sent. Cas. Lab. SL1831-2020, decisión en que reitera la doctrina expuesta en el fallo SL8578-2016

<sup>33</sup> STC11256-2023 de 10 de octubre de 2023, Exp. No. 0381, en que reiteró la doctrina expuesta en la decisión STC9197-2022 de 19 de julio de 2022, Exp. No. 2165.

<sup>34</sup> Sent. Cas. Civ. de 27 de junio de 2007, Exp. No. 00152.



Rememórese que en el caso bajo estudio resulta pacífico que Jorge Eliécer Varela Tasama prestó su servicio como conserje a favor de Asservi S.A.S.; sin embargo, debe establecerse si tal actividad se desarrolló de manera ininterrumpida, mediante un único contrato de trabajo que presuntamente se extendió desde el 1º de julio de 2012 hasta el 24 de marzo de 2017, de conformidad con la censura planteada por el promotor de la litis.

Al respecto, obra el interrogatorio de parte del demandante<sup>35</sup>, quien sostuvo que cada año *“nos llamaban a reuniones y nos decían que estuviéramos pendientes que la empresa iba a entrar a nueva licitación, que si la empresa ganaba, seguían, y si no ganaba, si ganaba otra empresa, íbamos todos para afuera, siempre (sic) no nos suspendían, nosotros seguíamos trabajando común y corriente”*<sup>36</sup>; asimismo, dijo que nunca se había presentado interrupción entre contrato y contrato, que siguió *“derecho, a nosotros no nos sacaban de la empresa, ni nada. Ahora último, el 24 de marzo, cuando ya suspendieron a todo el personal, sí ya nos dejaron por fuera, nos dijeron que nos iban llamando, que si la empresa ganaba, nos iban llamando, y llamaron a muchos y muchos quedamos por fuera en ese momento, cambiaron de personal y la estrategia de la empresa”*<sup>37</sup>; además, expresó que *había firmado varios contratos, de manera anual*, precisando que se limitaba a suscribir el documento de la relación que iba a empezar, pero *desconocía por qué los contratos tenían fechas distintas y había interrupciones entre cada vínculo*.

Reseñada la anterior declaración, resulta necesario advertir que las expresiones del demandante constituyen una versión más detallada de los hechos de la demanda, por lo que, *a pesar de que no puede analizarse como una prueba directa a favor del promotor de la litis, como se apuntó en el apartado normativo, se tendrá en cuenta como un referente para valorar el contenido de las demás pruebas obrantes en el proceso*.

Frente a la prueba testimonial, obra la declaración de *William de Jesús Rendón Restrepo*<sup>38</sup>, quien afirmó que conocía al demandante hace aproximadamente diecisiete (17) años, porque fueron presidentes de acción comunal en la Comuna 8 de la ciudad de Armenia; manifestó que había sido compañero de trabajo del demandante en Asservi, que ambos ingresaron a la empresa el 23 de mayo de 2012, para desempeñar el cargo de conserjes; dijo que había trabajado en el año 2016 con el actor en el otrora

<sup>35</sup> C. 01 vídeo 91 min. 7:42 a 19:59 e.d.

<sup>36</sup> C. 01 vídeo 91 min. 18:15 a 18:37 e.d.

<sup>37</sup> C. 01 vídeo 91 min. 18:42 a 19:04 e.d.

<sup>38</sup> C. 01 vídeo 91 min. 57:15 a 1:20:09 e.d.



Centro Comercial Popular, la primera vez durante cinco (5) meses y la segunda durante tres (3) meses, pues los demás periodos había prestado su servicio en diferentes colegios; contó que la empresa demandada otorgaba un contrato de un año, a todos los trabajadores, con inclusión del demandante, pero *desconocía cada entrada y salida del contrato del actor*; sostuvo que *se habían presentado interrupciones* en los contratos que los trabajadores suscribieron con la empresa demandada.

La anterior declaración ofrece credibilidad a la Sala, pues el testigo fue coherente, espontáneo y claro en su versión, tenía conocimiento directo de los hechos y sus dichos coinciden con lo expuesto por el demandante frente a la prestación personal del servicio; sin embargo, dicha versión resulta *insuficiente* para demostrar la existencia de una sola relación laboral, pues *el declarante únicamente compartió actividades con el promotor de la litis en el año 2016, durante ocho (8) meses discontinuos, de donde se sigue que su conocimiento acerca del vínculo laboral del actor se limita a ese periodo*, si es que la información atinente al tiempo de servicio restante, provino de los dichos del propio demandante; además, el deponente manifestó que los vínculos laborales de los trabajadores de Asservi S.A.S., entre ellos, el demandante, *sí sufrieron interrupciones*, aseveración que contradice la demanda y las declaraciones del promotor de la litis.

En ese sentido, la Sala advierte que los medios de prueba reseñados, en lo absoluto, permiten deducir la existencia de una relación laboral única e ininterrumpida entre el accionante y la demandada, pues tales elementos de convicción dejan ver que *las partes celebraron varios contratos de trabajo, por periodos inferiores a un año*, conclusión que también encuentra respaldo en la *evidencia documental*, en especial, en los cinco (5) contratos que fueron adosados al plenario, con sus respectivas comunicaciones de terminación<sup>39</sup> y liquidaciones<sup>40</sup>, que reflejan que *entre cada uno de los vínculos existió una interrupción superior a treinta (30) días*, si es que el primero de ellos se extendió desde el 1º de julio de 2012 hasta el 15 de febrero de 2013, renovado desde el 16 de febrero hasta el 30 de septiembre de 2013<sup>41</sup>, el segundo inició el 5 de noviembre de 2013 y culminó el 31 de octubre de 2014<sup>42</sup>, el tercero se extendió del 1º de diciembre de 2014 al 31 de octubre de 2015<sup>43</sup>, el cuarto inició el 1º de diciembre de 2015 y finalizó el 31 de octubre de 2016<sup>44</sup>, mientras el quinto se extendió desde el 1º de diciembre de 2016 hasta el 24 de marzo de 2017<sup>45</sup>, *intervalos*

<sup>39</sup> C. 01 PDF 31 fls. 43, 55 y 65 e.d.

<sup>40</sup> C. 01 PDF 31 fls. 31, 44, 56, 66 y 76 e.d.

<sup>41</sup> C. 01 PDF 31 fls. 27 y 28 e.d.

<sup>42</sup> C. 01 PDF 31 fls. 32 y 33 e.d.

<sup>43</sup> C. 01 PDF 31 fls. 47 y 48 e.d.

<sup>44</sup> C. 01 PDF 31 fls. 58 y 59 e.d.

<sup>45</sup> C. 01 PDF 31 fls. 68 y 69 e.d.



que descartan el desarrollo lineal y unicidad del nexo ocupacional, pues de manera alguna se trata de interrupciones breves que puedan ser consideradas aparentes o meramente formales, lo que impone la ratificación de la conclusión establecida por la juzgadora de primer grado en este aspecto.

#### *Estabilidad laboral reforzada por salud e ineficacia de despido*

El promotor de la litis criticó que la *a quo* hubiera establecido que carecía de la garantía de la *estabilidad laboral reforzada*, tras estimar que, a pesar de que no existía un dictamen de pérdida de capacidad laboral a la finalización del contrato de trabajo, la falladora pasó por alto que habían sido concedidas diversas incapacidades que impedían la terminación del vínculo laboral, siendo que se encontraba en tratamiento médico, por lo que se procederá con el análisis de los medios de convicción que, en criterio del recurrente, resultan suficientes para arribar a una conclusión distinta a la adoptada por la juzgadora de primera instancia.

Obra en el plenario el dictamen No. 1126-2016 de 25 de junio de 2016, expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Quindío<sup>46</sup>, cuyo resultado fue objetado por el demandante, por lo que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitió el dictamen No. 2587104-15813 de 25 de octubre de 2016<sup>47</sup>, en que, tras confirmar el concepto censurado, determinó que el paciente tiene dos diagnósticos, el primero de ellos corresponde a un *trauma lumbar, sin secuelas calificables*, derivado del accidente de trabajo de 14 de abril de 2015, mientras que el segundo alude a una *enfermedad degenerativa de la columna*, sin relación con el accidente señalado, advirtiéndose que *tales dictámenes se limitaron a determinar el origen de las patologías del actor, pero jamás se estableció si esas condiciones de salud percutieron en su capacidad laboral*.

Reposa igualmente el examen de egreso realizado el 18 de abril de 2017, por el médico especialista en salud ocupacional Ariel Granados<sup>48</sup>, en el que se consignó que *el demandante no presentaba secuelas derivadas del accidente de trabajo que sufrió el 14 de abril de 2015*, que este tenía un lumbago no especificado en tratamiento con ibuprofeno; que, según el examen físico, el demandante se encontraba en condiciones generales normales; a título de recomendación médica, el galeno indicó que el actor debía *continuar manejo por consulta externa programada de la entidad de salud que le corresponda en el sistema general de seguridad social en salud, ya sea*

---

<sup>46</sup> C. 01 PPDF 92 fl. 10 e.d.

<sup>47</sup> C. 01 PPDF 92 fls. 3 a 8 e.d.

<sup>48</sup> C. 01 PPDF 66 fls. 2 a 9 e.d.



*del régimen subsidiado o del régimen contributivo*<sup>49</sup>, sin incluir recomendaciones ocupacionales; finalmente, señaló como diagnóstico el de *otros trastornos especificados de los discos intervertebrales*.

Asimismo, aparece la experticia No. 3005-2019 de 4 de octubre de 2019, expedida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Quindío<sup>50</sup>, en virtud de la prueba de oficio decretada por la juez de primer grado<sup>51</sup>, que muestra que el demandante padece los diagnósticos de *trastorno degenerativo de columna lumbosacra, colecistectomía y gonartrosis bilateral*, que generaron una pérdida de capacidad laboral del 12,28%, de origen común y con fecha de estructuración del *17 de abril de 2017*, esto es, posterior a la terminación del vínculo laboral.

Del anterior recuento documental, se desprende que, a pesar de que el demandante fue diagnosticado en el 2016 con *trauma lumbar y enfermedad degenerativa de la columna, tales condiciones de salud no impidieron o dificultaron significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades*, pues este continuó desempeñándose como conserje en el Centro Comercial Armenia e incluso, suscribió un nuevo contrato de trabajo el 1º de diciembre de 2016, sin que se hubiere demostrado que tuvo algún llamado de atención o requerimiento por parte de su empleador por deficiencias y/o desmejora en la ejecución de sus funciones; asimismo, se observa que el demandante no estuvo incapacitado en vigencia de los contratos de trabajo que suscribió con la demandada, como tampoco recibió recomendaciones laborales o restricciones que debiera acatar para el desarrollo de las tareas asignadas, circunstancias todas que impiden entender satisfecho el primer requisito para aplicar la protección especial reclamada y, por ende, se torna inane analizar las demás exigencias establecidas con ese propósito.

Entonces, el demandante *no gozaba de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la terminación del vínculo laboral*, por lo que resultaba innecesario que Asservi S.A.S. solicitara la respectiva autorización ante el Ministerio de Trabajo, ni procedía el reintegro o sus derivaciones.

#### *Sanción por falta de consignación de cesantías e indemnización moratoria*

En el caso bajo estudio, el demandante reprochó que la juzgadora *a quo* se hubiera abstenido de imponer las sanciones mencionadas, porque, según sus

---

<sup>49</sup> C. 01 PDF 66 fl. 7 e.d.

<sup>50</sup> C. 01 PDF 88 fls. 2 a 4 e.d.

<sup>51</sup> C. 01 PDF 55 fl. 5 e.d.



manifestaciones, el pago incompleto de los salarios y prestaciones sociales, la elaboración de los desprendibles de pago con posterioridad a la finalización del vínculo laboral y la consignación del pago en su cuenta bancaria, sin conocer previamente tales comprobantes, abrían paso al progreso de la indemnización solicitada.

La Sala advierte que los argumentos blandidos por el demandante resultan *insuficientes* para variar la conclusión de la juez *a quo* en este aspecto, pues los desprendibles de pago<sup>52</sup> y la liquidación<sup>53</sup> que reposan en el expediente, muestran que el empleador pagó legítimamente las sumas que creía deber al trabajador por concepto de las acreencias laborales causadas entre el 1º de diciembre de 2016 y el 24 de marzo de 2017, además, consignó de manera oportuna las cesantías del año 2016<sup>54</sup> y asumió directamente las correspondientes al 2017<sup>55</sup>, lo que resulta lejano de un actuar de *mala fe* e impide conceder las indemnizaciones reclamadas, pues, en realidad, la demandada tuvo la intención de reconocer las acreencias adeudadas a su trabajador, solo que tomó como base para el cálculo respectivo un salario de \$949.957, esto es, distinto al que fue establecido en la sentencia de primer grado (\$959.886), diferencia que generó una *disminución menor* en los conceptos pagados al demandante, sin que tal situación *per se* abra paso a la imposición de las sanciones pretendidas, máxime si, se insiste, el empleador desembolsó las sumas que, en su comprensión, adeudaba.

Lo anterior, precisándose que el hecho de que presuntamente la demandada hubiera elaborado los desprendibles de pago con posterioridad a la finalización del vínculo laboral resulta *insuficiente* para conceder las indemnizaciones procuradas, si es que dichos soportes evidencian que los conceptos allí reconocidos *realmente* se calcularon sobre el salario definido para cada año (2016 y 2017)<sup>56</sup>, sin que la mención de un valor distinto en el encabezado de esos documentos constituya un obrar revestido de mala fe, tampoco puede predicarse esa conducta frente a la consignación de las acreencias que realizaba Asservi S.A.S. con destino a la cuenta bancaria de sus trabajadores, pues jamás se demostró que el demandante no hubiera tenido acceso a la información plasmada en los desprendibles de pago.

#### *De la responsabilidad solidaria*

El Municipio de Armenia y la llamada en garantía reprocharon que la actividad de *vigilancia* era ajena al giro ordinario de los negocios de aquel, lo que resultaba

---

<sup>52</sup> C. 01 PDF 31 fls. 70 a 72 e.d.

<sup>53</sup> C. 01 PDF 31 fl. 76 e.d.

<sup>54</sup> C. 01 PDF 31 fl. 73 e.d.

<sup>55</sup> C. 01 PDF 31 fls. 76 y 77 e.d.

<sup>56</sup> C. 01 PDF 31 fls. 70, 72, 82 y 83 e.d.



suficiente para revocar la condena solidaria, por lo que la Sala analizará si debe mantenerse la responsabilidad solidaria impuesta a ese demandado.

El contrato interadministrativo celebrado el 25 de abril de 2012 entre el Municipio de Armenia y la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia - EDUA <sup>57</sup>, evidencia que *la entidad territorial es propietaria del Centro Comercial Armenia, catalogado como un bien fiscal*, que fue destinado para reubicar vendedores ambulantes y, de esa manera, *preservar el espacio público*, marco en que el Municipio de Armenia entregó la administración de dicho inmueble a la EDUA, con el propósito de que esta se encargara de su arrendamiento, de donde se sigue que *el mantenimiento y cuidado del Centro Comercial Armenia es una actividad inherente a los objetivos de la entidad territorial demandada, si es que dicha labor surgió de la obligación legal y constitucional que tiene el Municipio de Armenia de velar por la protección de la integridad del espacio público*.

Asimismo, el contrato interadministrativo No. 2016-1119 de 6 de abril de 2016, suscrito entre el Municipio de Armenia y Asservi S.A.S., tenía como objeto la *prestación del servicio de mantenimiento y cuidado de las diferentes dependencias de la administración municipal* e instituciones educativas oficiales de la entidad territorial.

Reposa también el certificado de existencia y representación legal de Asservi S.A.S. que muestra que dicha sociedad tiene como objeto social la prestación de servicios de administración, aseo y *mantenimiento de bienes inmuebles*<sup>58</sup>.

Finalmente, en esta instancia resulta pacífico que el demandante se desempeñó como *conserje* y que sus funciones consistían en "A) *Cuidar y mantener en perfecto estado de limpieza las áreas de ingreso del lugar de trabajo* B) *Cuidar de encender y apagar las luces internas y externas de acuerdo a los horarios estipulados del área asignada* C) *Cuidado de las jardineras, jardines y materas del área asignada* d) *Mantener y velar por el buen funcionamiento del servicio de alumbrado de los pasillos, escaleras y demás áreas.* e) *Cuidar por mantener en buen estado de higiene y limpieza los depósitos de basura.* f) *Retirar los desechos sólidos diariamente.* G) *Realizar actividades de pintura, cambio de bombillos y reparaciones menores.* H) *Realizar reparaciones eléctricas menores como enchufes e interruptores.* I) *Cuidar de que todas las baterías sanitarias y lavamanos estén funcionando correctamente.* J) *Informar de cualquier tipo de daño que se presente en las instalaciones.* K) *Realizar*

---

<sup>57</sup> C. 01 PDF 22 fls. 43 a 46 e.d.

<sup>58</sup> C. 01 PDF 04 fl. 3 e.d.



*recorridos de las instalaciones para verificar el estado de mantenimiento y aseo*<sup>59</sup>, pues ninguno de los recurrentes debatió tales hechos.

Del análisis conjunto de los documentos y funciones del demandante, se infiere que resulta necesario *confirmar la condena solidaria* a cargo del Municipio de Armenia, pues este contrató a Asservi S.A.S. para que prestara el servicio de *mantenimiento y cuidado de sus dependencias*, entre ellas, el Centro Comercial Armenia como bien fiscal destinado a la preservación del espacio público, con lo cual, dichas labores corresponden a los objetivos de esa entidad territorial y que fueron ejecutadas por el promotor de la litis, como ya se explicó en la normativa.

#### *Del contrato de seguro*

Frente al argumento de la Compañía Aseguradora de Fianzas -Confianza S.A.- relativo a que la condena impuesta por la *a quo* respecto de las vacaciones se encuentra excluida de la póliza correspondiente, la Sala advierte que el contrato de trabajo del demandante fue declarado desde el 1° de diciembre de 2016 hasta el 24 de marzo de 2017, lo que significa que el promotor de la litis prestó sus servicios en virtud del contrato interadministrativo No. 2016-1119 celebrado entre el Municipio de Armenia y Asservi S.A.S.<sup>60</sup>, vínculo que se encontraba cubierto por la póliza No. 23GU047236<sup>61</sup>, en razón de las modificaciones que se efectuaron en ese marco, para incrementar el valor asegurado y la vigencia respectiva; con todo, la documental referenciada muestra que *el amparo se limitó al pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones*, de allí que resulte necesario modificar el fallo de primer grado para *excluir las vacaciones* de la condena impuesta a la llamada en garantía.

#### *4.3. Conclusión*

*i)* El demandante y Asservi S.A.S. tuvieron *varios* contratos de trabajo, marco en que la última relación laboral se extendió del 1° de diciembre de 2016 al 24 de marzo de 2017; *ii)* el promotor de la litis **no** gozaba de la *estabilidad laboral reforzada* prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por ende, *iii)* resulta *inviable el reintegro* laboral pretendido, así como el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnización reclamados; *iv)* no procede la indemnización por la falta de consignación de las cesantías, tampoco la moratoria; *v)* el Municipio de Armenia debe responder solidariamente por las condenas impuestas a cargo del empleador; *vi)* la

<sup>59</sup> C. 01 PPDF 31 fls. 68 y 69 e.d.

<sup>60</sup> C. 01 PPDF 20 fls. 77 a 82 e.d.

<sup>61</sup> C. 01 PPDF 46 fls. 14 a 18 e.d.



Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. - debe responder por las condenas impuestas, salvo por el concepto de las vacaciones.

5. *Necesaria enmienda de la sentencia de primera instancia*

Al margen de todo lo anterior, es ineludible resaltar la impropiedad en que incurrió la juzgadora *a quo*, pues luego de anunciar en las consideraciones del fallo que ordenaría la indexación de las condenas impuestas, se abstuvo de incluir tal aspecto en el *decisum* de la sentencia, por lo que se adicionará tal determinación para enmendar el déficit advertido.

6. *Decisión*

Se *adicionará el numeral segundo* de la sentencia de primera instancia, para precisar que las sumas impuestas a favor del demandante deberán ser reconocidas debidamente indexadas al momento del pago; *se modificará el numeral quinto*, para excluir las vacaciones de la condena impuesta a la Compañía Aseguradora de Fianza - Confianza S.A. -; en lo demás, se confirmará el fallo de primer grado.

7. *Costas*

Sin lugar a condena en costas en esta instancia, porque no aparecen causadas, de conformidad con el numeral 8° del artículo 365 del C.G.P., aplicable al proceso laboral, por el reenvío dispuesto por el artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., todo debido a que el fracaso de las apelaciones afectó tanto a la parte demandante como a la demandada y la alzada blandida por la llamada en garantía prosperó parcialmente; además, se advierte que la competencia del Tribunal respecto del Municipio de Armenia está atribuida *prioritariamente* como consecuencia del grado jurisdiccional de *consulta*.

## **DECISIÓN**

En armonía con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia Q., en Sala de Decisión Civil Familia Laboral, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE:**



**Primero: Adicionar** el numeral segundo de la sentencia de 31 de enero de 2020, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Armenia, que desató la primera instancia del proceso ordinario laboral promovido por Jorge Eliécer Varela Tasama contra Asservi S.A.S., el Municipio de Armenia, Quindío y la Empresa de Desarrollo Urbano de Armenia - EDUA -, trámite al que se llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas - Confianza S.A. -; **modificar** el numeral quinto de la misma decisión. Dichos numerales quedarán así:

**Segundo:** *Condenar solidariamente a la sociedad Asservi S.A.S. y al Municipio de Armenia a reconocer y pagar al demandante, dentro de los seis (6) días siguientes a la ejecutoria de este proveído, las siguientes sumas que deberán reconocerse debidamente indexadas al momento del pago: por reliquidación del auxilio de cesantía la suma de \$82.307, por reliquidación de intereses a las cesantías la suma de \$865, por reliquidación de prima de servicios la suma de \$82.307, por concepto de vacaciones compensadas la suma de \$14.736, por indemnización por despido injusto la suma de \$1'151.856. (...)*

**Quinto:** *Condenar a la Compañía Aseguradora de Fianza – Confianza S.A. – a amparar al Municipio de Armenia en el pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones dejadas de pagar al actor, en virtud de la póliza de seguro correspondiente, teniendo en cuenta la vigencia de la misma y los perjuicios ocasionados al Municipio de Armenia, con ocasión de la condena solidaria referenciada”.*

**Segundo: Confirmar**, en lo demás, la sentencia de primera instancia.

**Tercero: Sin costas** ante el Tribunal.

**Cuarto: Devuélvase** el expediente al juzgado de origen, una vez cumplidos los trámites secretariales de rigor.

**Notifíquese** a las partes, de conformidad con lo previsto en el artículo 9º de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022.

**CÉSAR AUGUSTO GUERRERO DÍAZ**

*Exp. No. 63-001-31-05-002-2018-00155-01 (070)*

*(En uso de permiso)*

**SONYA ALINE NATES GAVILANES**

*Exp. No. 63-001-31-05-002-2018-00155-01 (070)*

**ADRIANA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**

*Exp. No. 63-001-31-05-002-2018-00155-01 (070)*