



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

**Magistrada ponente**

**SL3402-2024**

**Radicación n.º102237**

**Acta 45**

Bogotá, D. C., diez (10) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JNGC**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, el 26 de noviembre de 2019, en el proceso que promovió contra **COMPAÑÍA TDVPC SA, MPSR LTDA y SERVICIOS DE EMPLEADOS SDMP SAS**.

## **I. ANTECEDENTES**

José Natividad García Contreras, llamó a juicio a: la Compañía **TDVPC SA, MPSR Ltda.**, y Servicios de Empleados **SDMP SAS**, con miras a obtener, se declarara que: con Prosecur de

Colombia SA existió un contrato de trabajo desde el 23 de febrero de 2007 hasta el 16 de febrero de 2015; esa empleadora actuó de mala fe; las actividades ejecutadas estaban directamente relacionadas con su objeto social, fue enviado a realizar funciones de escolta-conductor, labor propia de la compañía de seguridad; fue despedido sin justa causa, cuando tenía recomendaciones laborales vigentes; el salario mensual era \$1.600.000; la ineficacia del despido; que no depositó anualmente en tu totalidad, el auxilio de cesantía; su derecho al pago de la sanción moratoria; **MPSR** Ltda., se apropió de un 10% del salario mensual; era beneficiario del artículo 6 de la Ley 50 de 1990 y, tenía derecho a todas las prerrogativas convencionales.

Consecuencialmente, solicitó condenar a Prosegur de Colombia SA, y solidariamente **MPSR** Ltda y **SDMP** SAS, a pagarle: el 10% del salario que dejó de percibir por valor de \$19.221.427, del cual se apropió **MPSR** Ltda.; el auxilio de cesantía dejado de percibir durante la vigencia del contrato; las vacaciones, primas de servicios, primas de navidad de los últimos 3 años; aportes al sistema de seguridad social en pensiones; las indemnizaciones: a) legal y b) convencional por despido sin justa causa; c) del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; d) moratoria por *«no pago de prestaciones e indemnizaciones o perjuicios por valor de un día de trabajo por cada día de retardo»*; e) del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; f) de perjuicios morales y, las costas.

Expuso 98 hechos, de los cuales, en lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, narró que:

el 23 de febrero de 2007 firmó «*contrato a término fijo por el término de tres meses*», con Servicios de Empleados **SDMP** SAS, en virtud del cual fue enviado como escolta conductor a la empresa Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores SA; contrato que se prorrogó una sola vez hasta el 22 de agosto de 2007.

Afirmó que el 16 de septiembre de 2007, fue vinculado nuevamente y enviado en misión también como escolta conductor a la sociedad Thomas Greg & Sons Transportadora de Valores SA – hoy – Prosegur de Colombia SA., que esta compañía era quien enviaba la relación de los trabajadores para que pudieran ingresar en el aeropuerto, emitía el carné, suministraba los uniformes, autorizaba los permisos, elaboraba la relación de trabajo suplementario, impartía órdenes, profería la hoja de ruta donde se encontraban de manera pormenorizada las labores, suministraba las armas de dotación, y efectuaba el entrenamiento de polígono de los trabajadores.

Sostuvo que el 15 de mayo de 2015, Saludcoop emitió recomendaciones laborales por el término de 6 meses, sin embargo, el 15 de agosto de 2015, Prosegur de Colombia SA., le informó por escrito que el contrato no sería prorrogado y se terminaría el 15 de septiembre siguiente, sin atender las aludidas recomendaciones.

Describió que el 29 de septiembre de 2015, **MPSR** Ltda, le hizo entrega de un oficio donde expresó que

aceptaban la renuncia, pero él lo rechazó por ser falso, pues nunca renunció.

Aseveró que el 7 de diciembre de 2007, Prosegur SA y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Thomas Prosegur SA SINTRAVALORES, firmaron una convención colectiva de trabajo, que en su cláusula 5, inciso quinto decía: *“LA EMPLEADORA NO PODRÁ CONTRATAR CON OTRAS COMPAÑÍAS PARA DESEMPEÑAR LABORES PROPIAS DEL OBJETO SOCIAL DE LA COMPAÑÍA”*, mientras que el artículo 7, estableció una indemnización en caso de terminación del contrato sin justa causa.

La Compañía **TDVPC SA**, se opuso a las pretensiones. De los hechos aceptó: la celebración de la convención colectiva con Sintravalores y, el contenido de las cláusulas 5 y 7 extralegales.

En su defensa argumentó que jamás suscribió contrato de trabajo con el demandante y en virtud de la primacía de la realidad, él nunca le prestó servicios, ni desplegó actos de subordinación, pues fue **MPSR Ltda**, quien actuó como su empleador, lo que se apreciaba en los pagos de salarios, consignaciones de cesantía, aportes a seguridad social y procesos disciplinarios.

Subrayó que cumplió los pagos derivados del contrato de prestación de servicios celebrado con **MPSR Ltda.**,

*«quien tenemos entendido a su vez le pagó todo lo adeudado al actor de conformidad con su contrato de trabajo».*

Propuso las excepciones de pago, compensación, prescripción y, la que llamó buena fe.

**MPSR** Ltda., también se opuso a las peticiones, excepto que se declarara que le asistían derechos convencionales. No aceptó ninguno de los hechos.

Alegó que dentro de su objeto social se encontraba la prestación de vigilancia fija y móvil, bajo supervisión de la Superintendencia de Vigilancia, por eso celebró con Prosegur SA, un contrato de prestación de servicios de vigilancia fija y móvil en armonía con el mandato del artículo 8 del Decreto 356 de 1994, por ende, no actuó como empresa de servicios temporales.

Planteó las excepciones de pago, compensación, prescripción y las que llamó, buena fe e inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir.

**SDMP** SAS, rechazó los pedimentos. De los fundamentos fácticos, aceptó: que esa compañía lo envió en misión a Prosegur SA. Luego, efectuó una descripción de la normatividad de las empresas de servicios temporales, y anotó: *«el actor prestó servicios misionales en Prosegur durante un término inferior a 6 meses, bajo las órdenes de mi prohijada la cual cuenta con todos los documentos en regla en*

*la constitución como EST», y la usuaria «nada tenía que ver con la contratación de nuestro ex trabajador en misión».*

Alegó las excepciones de prescripción, pago, compensación y las que llamó, inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio y buena fe.

## **II.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, concluyó el trámite y profirió fallo el 14 de noviembre de 2018, en el que resolvió:

**PRIMERO: DECLARAR** probada la excepción de mérito propuesta por la Compañía **TDVPC SA**, igual respecto de las pasivas **SDMP SAS**, **MPSR Ltda**, conforme a lo considerado.

**SEGUNDO: DECLARAR** la buena fe de las pasivas se presume, artículo 83 Constitucional, la que por sí sola no enerva lo pretendido por el actor, todo conforme a lo considerado.

**TERCERO: CONDENAR** en costas a la parte demandante y a favor de las pasivas, se fijan las agencias con fundamento en el artículo 365, numeral 1 del CGP (...).

**CUARTO:** Si no se apela la sentencia por el actor, se ordena el grado jurisdiccional de consulta conforme a lo considerado.

Disconforme, el demandante apeló.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, emitió fallo el 26 de noviembre de 2019, en el que dispuso:

**PRIMERO:** MODIFICAR la sentencia del 14 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta y en su lugar declara la existencia de un contrato de trabajo entre JOSÉ NATIVIDAD GARCÍA y PROSEGUR SA del 17 de septiembre de 2007 al 16 de septiembre de 2015.

**SEGUNDO:** Confirmar en todo lo demás la sentencia apelada.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia.

Expresó que, a partir de la apelación, identificó los siguientes problemas jurídicos a definir: «1) *si entre Prosegur SA y el demandante existió o no una relación regida por un contrato de trabajo, y en caso afirmativo, 2) Se deberá determinar si el demandante es o no beneficiario de la convención colectiva de trabajo existente en la empresa mencionada*».

Para resolver el primero, aludió a los artículos 53 de la CN, y 24 del Código sustantivo del trabajo. Mencionó que éste último impone que, probada la prestación personal de servicio se tiene por cierta la existencia del contrato de trabajo, que constituía una presunción legal, como lo enseñó el fallo de esta Corte «*del 10 de julio de 2012, con radicado 39249*».

Expuso que estaba demostrada la prestación personal del servicio del demandante a Prosegur SA, como se desprendía de las siguientes piezas y pruebas procesales: contestación de **MPSR** Ltda, al hecho 27, respuesta de **SDMP** SAS a los hechos 1, 2 y 4; certificación donde consta que actuaba como escolta motorizado (folio 18); solicitud presentada por Prosegur SA a la Aeronáutica Civil para que expidiera carné al accionante y le diera acceso al área de pasajeros del aeropuerto (f.º19); *«la relación de personal de blindados expedida por Prosegur»*; (f.º 31 a 32); *«registro de firmas blindados expedido por Prosegur, donde aparece el demandante»* (f.º35); lista de personal autorizado para laborar, expedida por Prosegur (f.º 49 a 51); certificación de capacitación, *«reentrenamiento de escoltas de valores»*, realizada por Prosegur al demandante (folio 57), sistema de control operacional realizado por Prosegur SA, mediante el cual programa la jornada de trabajo por ruta del demandante (folio 89).

Así, afirmó que era posible aplicar el artículo 24 del CST, en consecuencia, debía estudiar si, esa presunción fue desvirtuada. Para efecto, se remitió a las declaraciones de Gerson Suescún, Fredy Soto, y más adelante a los interrogatorios de parte absueltos por el representante legal de Prosegur SA y el demandante.

Una vez los resumió, volvió a las piezas y pruebas que listó al inicio y expresó: *«cuando se analiza en conjunto el*



*acervo probatorio aludido, la conclusión a la que se llega es que Prosegur SA., generó relaciones de subordinación y/o de dependencia», que se concretó en la imposición de horario, directrices, entrega de elementos de trabajo y control estricto sobre la labor desempeñada.*

Para corroborarlo, mencionó que Prosegur SA, a través de los sistemas de control operacional, (f.º 89, 140, 164), establecía la hora en que iniciaba la jornada de trabajo del demandante, incluso los tiempos con que contaba para poder tener descanso o alimentarse, los chalecos de seguridad que eran usados por el actor eran de esa compañía (f.º178), la cual efectuaba un control diario de armamento utilizado.

Subrayó que era personal de Prosegur SA., el cual autorizaba los permisos, tal como lo señalaron los testigos, Gerson Suescún y Fredy Soto, compañeros de trabajo del demandante que indicaron que era María Belén Gómez, Trabajadora directa de Prosegur, quien desarrollaba tal función, quienes además indicaron que en dicha vinculación no se avizoraba participación directa **MPSR** Ltda y que el nombre de esta empresa solo aparecía en las nóminas de pago sin recibir órdenes de personal de la misma y Prosegur SA, presentaba al demandante como trabajador suyo (f.º19, 31 a 32), e incluso liquidaba el trabajo suplementario (f.º99 a 122) y lo capacitó (folio 57).

En lo que hace a los extremos del vínculo, confirmó que el actor prestó sus servicios para Prosegur SA., del 17 de septiembre de 2007 al 16 de septiembre 2015, como daba cuenta la liquidación (f.º 97) en ejecución de un contrato de trabajo a término fijo (f.º611 y 615), el cual se prorrogó en múltiples oportunidades, y aclaró que *«no se tendrá en cuenta el tiempo laborado desde el 23 de febrero al 22 de agosto 2007 para efectos de determinar los extremos de la relación»*, porque se ejecutó a través de una empresa de servicios temporales legalmente constituida, como lo era **SDMP SAS**, y no excedió el término establecido en el numeral tercero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Argumentó que no eran de recibo las expresiones de las llamadas a juicio según las cuales, las actividades desempeñadas por el actor no eran del objeto social de PROSEGUR SA, toda vez, que se acreditó que el accionante estaba autorizado para *«recibir y/o entregar valores»* (f.º37), por eso la gestión desarrollada por el actor estaba directamente relacionada con el objeto social de Prosegur SA.

Estudió la procedencia de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) y, reprochó que, para no acceder a las pretensiones, el *a quo* aseverara que no se aportó copia auténtica y extrañara la nota de depósito. Invocó el fallo CSJ SL17896-2017, a partir del cual y del artículo 54 del CPTSS, apuntó que se consideraban auténticas las reproducciones simples de las convenciones colectivas de trabajo, sin que requieran autenticación.

En lo referente a la nota de depósito, encontró que sí obraba en el plenario (folio 18) y se apreciaba certificación expedida por el Ministerio de Trabajo, donde consta que la Convención en mención fue depositada el 13 de diciembre de 2007 (f.º35).

Detalló que el juez unipersonal, consideró que aunque el trabajador no estuvo afiliado al sindicato, en armonía con sentencia CSJ SL3479-2019, *«son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas»*, en tal sentido, en el artículo tercero de la Convención colectiva de Trabajo suscrita por Prosegur (f.º63 a 80), se estableció claramente que ésta se aplicaría a todo su personal, por lo que no era necesario que demostrara que la asociación sindical agrupara a más de la tercera parte de los trabajadores. Dijo que, al ser beneficiario a la Convención colectiva de trabajo vigente, suscrita por Prosegur y Sintravalores, lo procedente era estudiar si tenía derecho a las *«prestaciones legales, convencionales y demás peticiones de la demanda»*.

Del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, dijo: *«no es viable tal pretensión en la medida en que estos ya fueron efectuados»*, como se desprendía de la historia laboral (folios 226 a 228), sin que puedan tenerse por no realizados por el hecho de que sean a nombre de **MPSR Ltda.** A continuación, afirmó: *«Con relación a las prestaciones sociales, tales como primas de servicios y vacaciones, el actor*

*confesó en interrogatorio de parte que estas fueron pagadas en igual sentido, aceptó que se le cancelaron las cesantías».*

Frente a las indemnizaciones, en su orden consideró:

La moratoria del artículo 65 del CST, resultaba clara su improcedencia, porque *«el demandante confesó en el interrogatorio de parte que se le cancelaron todas las prestaciones de ley»* y la prima de navidad, no era pertinente pues no está contemplada para trabajadores del sector privado.

La indemnización por despido injusto, consagrada en el artículo 64 del CST. No la encontró procedente, porque la desvinculación se formalizó por la expiración del plazo fijo previo aviso acorde con en el numeral primero del artículo 46 del CST.

La consagrada en la Ley 361 de 1997. Igualmente la consideró inviable porque *«el actor no tiene calificado una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, con fecha de estructuración en vigencia de la relación laboral»*, como lo enseñó el fallo CSJ SL458-2019.

Consecuentemente, concluyó que, debía modificar la sentencia apelada, solo para declarar la existencia de un contrato de trabajo con Prosegur SA, desde el 17 de septiembre de 2007 hasta el 16 de septiembre de 2015.

#### IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

#### V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita que esta Sala case parcialmente la sentencia impugnada en cuanto en el numeral primero, al declarar la existencia del contrato de trabajo, dispuso como extremo inicial el 17 de septiembre de 2007 y en su numeral segundo confirmó en lo demás la sentencia apelada.

En sede de instancia pide que se revoque el fallo del *a quo*, y en su lugar: *«declare la existencia de un contrato de trabajo entre JOSÉ NATIVIDAD GARCÍA y PROSEGUR SA, empero desde el 23 de febrero de 2007 al 16 de septiembre de 2015»* y en consecuencia, se ordene a la empleadora a reconocer y pagar todas las acreencias que solicitó desde la demanda inicial.

Con el anterior propósito propone 3 cargos, que al ser complementarios se estudiarán conjuntamente.

Prosegur SA, solo efectuó réplica de los 2 primeros, mientras que **MPSR** Ltda., presentó oposición conjunta a todos los ataques.

## VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida de los artículos 467 a 470 y 478 a 479 del CST, en relación con los artículos 23, 24, 35, 43, 46, 47, 64, 65, 127, 143, 186, 249, 253, 306 *ibidem*, 17 y 18 de la Ley 100 de 1993, 77 (numeral 3) y 99 de la Ley 50 de 1990, 54 del CPTSS, 53 de la CN, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997.

Como causa eficiente de la violación, señala los siguientes yerros:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que no se puede tener en cuenta el tiempo laborado desde el 23 de febrero al 22 de agosto de 2007 para efectos de determinar los extremos de la relación, pues se ejecutó a través de una empresa de servicios temporales legalmente constituida como lo es **SDMP S.A.S.** y no excedió el término previsto en el numeral 3º del artículo 77 de la ley 50 de 1990.

2. No dar por demostrado, siendo evidente, que conforme lo prevé el artículo 5º de la Convención Colectiva de Trabajo, *“El personal que preste sus servicios a la compañía a través de la firma **SDMP LTDA.**, que cumpla cuatro (4) meses de servicio, ipso facto quedará contratado a término indefinido con **THOMAS PROSEGUR S.A.**, reconociendo el tiempo laborado en ésta firma y cualquier aumento de salario a que tenga derecho, sin nuevo período de prueba”*, y en esa medida, se debía declarar la existencia de una relación laboral con PROSEGUR S.A. desde el 23 de febrero de 2007 al 16 de septiembre de 2015.

3. No dar por demostrado, estándolo, que si bien el actor confesó que se le habían pagado las prestaciones sociales legales, tales como primas de servicios, cesantías y vacaciones, durante las vinculaciones que tuvo con **SDMP** y **MPSR**, esto no indica *per se* que se hubiesen sufragado completamente, ya que

en su liquidación no se incluyeron las primas convencionales de junio y diciembre, ni la de vacaciones, consagradas en los artículos 26 y 27 de la Convención Colectiva.

4. No dar por demostrado, estándolo, que conforme al artículo 29 de la Convención Colectiva, la prima de vacaciones, y la de junio y diciembre, se reconocerá para efectos de prestaciones sociales, esto es, formará parte salarial.

5. No dar por demostrado, estándolo, que al no haberse consignado las cesantías de forma completa ante un fondo, incluyendo para su liquidación las primas convencionales de vacaciones, junio y diciembre, PROSEGUR S.A. debe asumir el pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 99 de la ley 50 de 1990.

6. Dar por demostrado, sin estarlo, que no se le adeudan salarios o prestaciones sociales al actor, por lo que no es procedente la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST.

7. No dar por demostrado, estándolo, que al existir un pago deficitario en la liquidación final de prestaciones sociales cancelada al actor, puesto que no le fueron incluidas las primas convencionales para su tasación, es procedente el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, máxime, cuando el actuar de la demandada durante toda la relación laboral estuvo revestido de mala fe.

8. Dar por demostrado, sin estarlo, que no es procedente el pago de la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST *“en la medida que la desvinculación del actor acaeció por la expiración del plazo pactado, y el preaviso se dio con antelación exigida en el numeral 1º del artículo 46 del CST en tal sentido, tampoco es procedente por la indemnización por despido injusto establecido en el artículo 7º de la Convención Colectiva Vigente.”*

9. No dar por demostrado, siendo evidente, que haberse declarado la existencia de una relación laboral con PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., verdadero empleador, siendo **MPSR** LTDA una simple intermediaria, y ser indubitable que el actor era beneficiario de la convención colectiva de trabajo vigente suscrita por PROSEGUR y SINTRAVALORES, al tenor de lo establecido en el artículo 5º de la Convención Colectiva, el contrato de trabajo del actor **fue a término indefinido**, el cual terminó sin justa causa, y en consecuencia, no tiene validez la terminación contractual por

plazo pactado de que fue objeto el demandante el 15 de agosto de 2015. (Subrayado y resaltado del recurrente)

10. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo del actor fue finalizado encontrándose cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por estar vigentes una serie de recomendaciones médicas, que le impedían ejecutar con normalidad las funciones que le eran asignadas, creando en él una barrera funcional.

Asevera que los errores resultaron de la errónea valoración de las convenciones colectivas de trabajo 2008-2009 y 2015-2019, «*liquidación definitiva de prestaciones sociales*», interrogatorio de parte, y por la falta de valoración de los «*comprobantes de pago de liquidación de nómina*», y las recomendaciones expedidas por EPS Saludcoop.

En el desarrollo afirma que no discute los siguientes fundamentos del fallo: la prestación del servicio del demandante a Prosegur SA; que éste último ejerció la subordinación, mas no **MPSR** Ltda; la actividad desarrollada por el actor está directamente relacionada con el objeto social de Prosegur; y que en el artículo 3 de la convención colectiva suscrita por Prosegur SA, se dispuso que se aplicaría a todo el personal, por eso no era necesario que el reclamante demostrara que la organización sindical agrupara más de la tercera parte de los trabajadores, era claro e indubitable que era beneficiario del compendio extralegal; **MPSR** Ltda., fungió como simple intermediario en la relación que sostuvo con Prosegur; que el actor no tenía derecho a la prima de navidad consagrada para los «*empleados públicos*».



Dice que del fallo atacado reprocha, en primer lugar, que *«haya determinado que no se puede tener en cuenta el tiempo laborado desde el 26 de febrero al 22 de agosto de 2007 para efectos de determinar los extremos de la relación»*, con fundamento en que se ejecutó a través de una empresa de servicios temporales.

Alega que, el *ad quem* desconoció que conforme el artículo 5 de la convención colectiva, *«El personal que preste sus servicios a la compañía a través de la firma **SDMP** LTDA, que cumpla cuatro (4) meses de servicio, ipso facto quedará contratado a término indefinido con THOMAS PROSEGUR SA (...)*». Refiere que, es un hecho indiscutido así lo expuso el Tribunal, que el demandante laboró para Prosegur SA, a través de **SDMP** *«desde el 26 de febrero al 22 de agosto de 2007, esto es, más de 4 meses»*, independiente de la calidad de empresa de servicios temporales de ésta última o aunque no hubiese excedido el término previsto en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, se debía declarar de una relación laboral con Prosegur SA desde el 26 de febrero de 2007, pues así lo dispuso la estipulación convencional.

En un giro de la argumentación afirma que si bien, confesó que le habían pagado las prestaciones legales durante la vinculación que tuvo a través de **SDMP** SAS y **MPSR**, esto no implica *per se*, que se hubiesen sufragado completamente, pues para su liquidación no se incluyeron las primas convencionales de junio y diciembre, ni la de

vacaciones consagradas en los artículos 26 y 27 de la Convención Colectiva.

Afirma que al escuchar el interrogatorio de parte, sus respuestas están precedidas de un primer cuestionamiento, esto es, la existencia de un contrato de trabajo con **SDMP SAS** y **MPSR Ltda**, bajo ese supuesto aceptó que las prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social fueron sufragadas, pero ello no implicaba que el pago se realizara de forma legal y completa, pues no se incluyeron las primas convencionales.

Expone que, basta acudir a los comprobantes de pago de liquidación de nómina que militan de folios 309 a 442, no valorados por el ad quem, *«para encontrar que en ninguno de ellos se tuvo en cuenta las aludidas primas convencionales, para liquidar las prestaciones sociales del actor entre ellas, las cesantías de cada anualidad»*. A renglón seguido dice que *«Lo mismo ocurre a la finalización de la relación laboral, pues basta con observar la liquidación definitiva de prestaciones sociales (...) para establecer que ninguno de los rubros allí expuestos corresponde a emolumentos convencionales»* y hace el listado de los derechos allí contenidos.

Dice que, al ser beneficiario de la convención colectiva, tenía derecho a prima extralegal de junio y diciembre (art. 26), prima de vacaciones (artículo 27), las que al tenor de lo previsto en el artículo 29 del convenio.

Agrega que, que como no le fueron incluidas para la liquidación de prestaciones sociales las primas convencionales de vacaciones, de junio y diciembre, por *«sustracción de materia no se consignaron las cesantías de forma completa ante un fondo»*, por ende, también se le adeuda la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y al existir pago deficitario en la liquidación final de prestaciones sociales, la del artículo 65 del CST.

De la indemnización por despido sin justa causa, apunta que sí era beneficiario de la convención colectiva y el verdadero empleador fue Prosegur SA., de acuerdo con el artículo 5 de la Convención Colectiva, el contrato fue a término indefinido, por eso para la terminación debía acudir a alguna de las causas legales y dar aplicación al artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, en consecuencia, como el contrato no fue a término fijo, *«no tiene validez la terminación contractual por plazo pactado de que fue objeto el demandante el 15 de agosto de 2015»*.

Afirma que, para que se pudiera terminar el contrato, imperiosamente debía agotarse el procedimiento del artículo 6 de la convención colectiva, si existía una justa causa, pero como no la había, y la *«terminación del plazo pactado es una causal del contrato de trabajo a término fijo, no indefinido»*, imperiosamente procedía la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 7 extralegal.

Insiste en que el contrato terminó encontrándose amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, no

obstante que estaban vigentes una serie de recomendaciones médicas que le impedían ejecutar con normalidad las funciones que le eran asignadas. Remite al documento de recomendaciones laborales de folios 123 a 124, que transcribe y apunta, que fueron dadas el 15 de mayo de 2015, por el término de 6 meses, por eso al finiquito se hallaban vigentes.

Critica que el *ad quem*, haya desechado la petición del reconocimiento de la indemnización de 180 días de salario que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por considerar que no existía una calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) superior al 15%, sin adentrarse a revisar, como correspondía, si García Contreras podía interactuar a nivel laboral sin barreras o si por el contrario, concurrían circunstancias que impedían su participación plena y efectiva con el entorno laboral, como se extractaba de las recomendaciones médicas impartidas en su favor.

Por ende, itera que al no existir una causa objetiva para el despido, le asiste derecho al pago de 180 días de salario del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## VII. RÉPLICA

**MPSR** Ltda, se opone de manera conjunta a todos los cargos, con sustento en que durante el tiempo en que laboró para esa sociedad, siempre cumplió de manera cabal y oportuna con sus obligaciones.

Prosegur de Colombia SA., se opone a que el cargo salga avante, porque en su criterio, la censura seleccionó como modalidad de violación la interpretación errónea, pero al revisar las normas aludidas, se encuentra que en su gran mayoría no fueron objeto de argumento jurídico, sumado a que la modalidad acusada es propia de la vía directa, por ende, no se cumple con los criterios jurisprudenciales.

### **VIII. CARGO SEGUNDO**

Por la senda jurídica, acusa interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Dice que, para establecer la discapacidad, el Tribunal infirió que era necesario que contara con dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, estructurado en vigencia de la relación laboral, lo cual, sostiene, no depende de factores numéricos y copia párrafos del fallo CSJ SL593-2024.

Afirma que lo relevante para la protección es: *(i)* Que se acredite una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano plazo; *(ii)* La presencia de una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico. Agrega que la calificación es solo una premisa de apoyo mas no se trata de requisito *sine qua non*.

## IX. RÉPLICA

Prosegur de Colombia SA, dice que en la casación laboral no existe la *«modalidad descrita en la formulación del cargo, pues la no aplicación de la ley no se encuentra consagrada»*, por eso debe desestimarse de plano el ataque.

## X. CARGO TERCERO

Por la vía directa acusa interpretación errónea de los artículos 53 de la CN y 35 del CST, en relación con los artículos 23, 24, 46, 64, 65, 127, 143, 186, 249, 253, 306, 467 a 470 y 478 a 479 del CST, 17 y 18 de la ley 100 de 1993; artículos 77 (numeral 3) y 99 de la Ley 50 de 1990 y 54 del CPTSS.

Alega que aunque pareciera que el colegiado otorgó una intelección y alcance adecuado al denominado principio de la primacía de la realidad sobre las formas, ello no fue así, pues José Natividad García, fue empleado de Prosegur SA, no de **MPSR** Ltda., porque ésta última actuó como simple intermediario, y no obstante que consideró aplicable la convención colectiva, *el ad quem* decidió respetar la modalidad contractual con la última sociedad como contrato a término fijo y *«fulmina diciendo que como existió un preaviso y se configuró la causal de expiración de plazo pactado, no hay lugar al pago de las indemnizaciones pretendidas»*.

Menciona que, según el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, si **MPSR** Ltda., fungió como simple intermediario, el acuerdo formal, es decir, contrato de trabajo a término fijo, carecía de validez, como también la decisión de darlo por terminado, porque esta última sociedad no era a la empleadora, sino que se trató de un simple intermediario.

Aduce que al haber declarado la existencia de una relación laboral entre el demandante y directamente con Prosegur Ltda., el fallador debía acoger el régimen contractual que esta última manejaba con sus asalariados, junto con las prerrogativas extralegales que eran aplicables como lo enseñaron los fallos CSJ SL3520-2018, y SL3764-2022.

## **XI. CONSIDERACIONES**

Analizados los tres cargos, se desprende que la Sala debe estudiar los siguientes puntos jurídicos: (i) Si se equivocó el Tribunal al decir que no se podía tener en cuenta el tiempo laborado desde el 26 de febrero de 2007 hasta el 22 de agosto del mismo año; (ii) Si de acuerdo con lo consagrado en el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo, debía entenderse que el contrato fue a término indefinido; (iii) Si se equivocó el Tribunal al considerar que le habían pagado todas las prestaciones, sin observar que se adeudaba las *«primas convencionales de junio y diciembre»* y la de vacaciones; (iv) Examinar si incurrió en dislate el *ad quem*,

al no percatarse que para liquidar las prestaciones sociales, debía incluirse dentro de la base salarial las primas convencionales; (v) Si tiene derecho a las indemnizaciones del artículo 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 y, (vi) Si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Los anteriores temas se analizarán de manera independiente, de acuerdo con los planteamientos que en cada ataque realizó la censura: individualmente expuestos en cada ataque:

(i) El tiempo laborado desde el 26 de febrero al 22 de agosto de 2007. En relación con esta petición, el sentenciador de segundo nivel argumentó:

(...) se tiene que el actor prestó sus servicios para Prosegur durante el periodo del 17 de septiembre de 2007 al 16 de septiembre 2015, como da cuenta la liquidación vista a folio 97 mediante un contrato de trabajo a término fijo (folio 611 y 615), el cual se prorrogó en múltiples oportunidades, no se tendrá en cuenta el tiempo laborado desde el 23 de febrero al 22 de agosto 2007 para efectos de determinar los extremos de la relación, pues se ejecutó a través de una empresa de servicios temporales legalmente constituida, como lo es **SDMP SAS**, y no excedió el término establecido en el numeral tercero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Para derruir el argumento, en el primer cargo el recurrente remite a que se analice el artículo 5 convencional, porque allí consta que después de 4 meses de haber sido vinculado a través de una empresa de servicios temporales, el nexo era directamente con Prosegur SA.



La convención colectiva a la cual remite el atacante (f.º79, C.1, expediente electrónico), corresponde a la vigencia 2008-2009, suscrita el 7 de diciembre de 2007 y de acuerdo con el artículo 66 *«tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2009»*.

De acuerdo a la vigencia de la convención colectiva, el periodo objeto de reclamo (23 de febrero al 22 de agosto 2007), no puede ser cobijado por el artículo 5 extralegal, pues no existe prueba de que, para ese momento existía la regla que restringía a 4 meses la contratación a través de empresas de servicios temporales, por ende, sobre este primer tópico el cargo no sale avante.

(ii) Si de acuerdo a lo contemplado en el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo, debía entenderse que el contrato fue a término indefinido.

El Tribunal determinó que el contrato existió con Prosegur del 17 de septiembre de 2007 al 16 de septiembre 2015, y lo consideró a término fijo, porque así se pactó entre trabajador y **MPSR** Ltda, quien actuó como una simple intermediaria.

Si bien, el contrato inició unos meses antes de la vigencia de la convención colectiva 2008-2009, durante su desarrollo, prórrogas y especialmente cuando se produjo la terminación, estaba vigente el artículo 5 del acuerdo extralegal que restringe la contratación *«por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra*

*o labor determinada distinta al giro propio de las actividades de la empresa». Acorde con ese canon, no podía aceptar el *ad quem*, que el vínculo fue a término fijo y que se fue prorrogando en el tiempo, toda vez, que contradice el precepto convencional, máxime que dio por cierto que las funciones del demandante se encontraban dentro del giro ordinario de Prosegur SA.*

Importa recordar que la convención colectiva 2015-2019, mantuvo el texto del artículo 5 de la convención precedente. (f.º142, C.2, expediente electrónico)

Por lo antes dicho, en este punto le asiste razón al recurrente, pues no podía aducir el Tribunal que el contrato era a término fijo y que había terminado legalmente con preaviso, toda vez, que se itera, debía entenderlo a término indefinido y, al no comprobar una justa causa, procedían las indemnizaciones legal y convencional. En consecuencia, en este tema el recurso sale airoso.

(iii) Si se equivocó el Tribunal al considerar que le habían pagado todas las prestaciones, sin observar que se le adeudaban las *«primas convencionales de junio y diciembre»* y la de vacaciones.

Para absolver de los anteriores derechos, el *ad quem*, sostuvo que el trabajador *«confesó en interrogatorio de parte que estas fueron pagadas»*.

El recurrente cuestiona que, se haya inferido la aludida confesión, hace énfasis en la ausencia del pago de primas convencionales de junio, diciembre y vacaciones y que al analizar los comprobantes de pago de liquidación de nómina (f.º309 a 442), y reclama la reliquidación de prestaciones sociales de naturaleza legal, tomando como factores las aludidas primas.

Para resolver, de la revisión de las preguntas y respuestas se encuentra que, el actor inicialmente fue interrogado por la apoderada de **MPSR** Ltda (Minuto 18, segundo 20), quien le cuestionó si esa compañía lo afilió al sistema de seguridad social y él contestó simplemente que «*si*»; más adelante le preguntaron si **MPSR** Ltda le pagó la «*totalidad de salarios, prestaciones sociales, totalidad de cesantías*» y vacaciones, y el demandante dijo «*si*».

En el mismo sentido, la apoderada de **SDMP** SAS, preguntó (Minuto 21, segundo 44), si había sido afiliado al sistema de seguridad social, si le habían sufragado el auxilio de cesantía, primas, vacaciones, e intereses de cesantía, y el accionante a cada una de estos cuestionamientos dijo «*si*».

De lo descrito, no aparece la confesión que encontró el *ad quem*, pues en lo concerniente a lo reclamado en el primer ataque, es decir, las primas convencionales de junio, diciembre y vacaciones, el trabajador jamás confesó que le hubiesen sido sufragadas, porque sus expresiones se circunscribieron a los salarios y prestaciones de **MPSR**

Ltda y **SDMP SAS**, no a beneficios extralegales a cargo de Prosegur Ltda.

En el mismo primer cargo, refiere que el pago de todas las prestaciones fue deficitario, porque al examinar la respectiva nómina, no se encuentra que para la liquidación de los derechos, se hubiera incluido como factor salarial «*las aludidas primas convencionales*», y reclama la reliquidación de la cesantía anual, con sustento en el canon 29 de la convención colectiva.

Tal solicitud, que conlleva la reliquidación de las acreencias sociales, de acuerdo con los factores salariales que enuncia, constituye un medio nuevo en el recurso extraordinario pues nada dijo en la demanda, menos elevó alguna petición y explicación sobre los referidos factores, por ende, escapa de la esfera casacional.

Por lo visto, en este punto, el ataque prospera en cuanto el demandante jamás confesó que Prosegur SA., le pagó las primas convencionales de junio, diciembre y vacaciones.

(v) Moratorias de los artículos 65 de CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Para absolver de la consagrada en el artículo 65 del CST, el colegiado de segunda instancia expuso, que todos los derechos laborales fueron sufragados, porque así lo confesó el actor, pero como se vio, ese razonamiento no tiene soporte, porque no fue interrogado por el pago de las primas

extralegales, consecuentemente, no confesó haberlas recibido, por eso tal argumento para absolver es derruido por la censura.

Al no salir avante la reliquidación del auxilio de cesantía la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se queda sin asidero.

(vi) Si el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada.

El Tribunal afirmó: *«En lo que tiene que ver con la indemnización de la ley 361 de 1997, se tiene que el actor no tiene calificado una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, con fecha de estructuración en vigencia en la relación laboral, para que fuera procedente de la estabilidad laboral reforzada»* e invocó el fallo CSJ SL458-2019.

Para destruir este argumento, el memorialista critica que se le exigiera probar una pérdida de capacidad laboral en un porcentaje determinado y alude al fallo CSJ SL593-2024.

Para resolver los cuestionamientos del atacante, bajo la óptica de la nueva postura expuesta en la sentencia referida, no es posible la casación de la sentencia, que absolvió de las consecuencias de la estabilidad laboral reforzada, pues, la demanda se enfocó exclusivamente en el reclamo de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin que elevara solicitud encaminada a obtener el reintegro.

Aunado a lo precedente, de la prueba que copia no se extracta que tuviera alguna discapacidad para el desempeño del cargo de «*escolta conductor*», pues como lo aseveró el propio actor desde la demanda y lo reitera en el escrito con el que sustenta el recurso extraordinario, solo tenía recomendaciones médicas, de las que transcribió los siguientes segmentos:

#### RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR

1. Está en capacidad de realizar agarres, llevar, trasladar, sostener materiales de trabajo y ejecutar tareas en plano de trabajo bajo y medio (a la altura del tronco).
2. Se sugiere evitar tareas en plano de trabajo por encima del hombro que requiera realizar fuerza mantenida con miembro superior.
3. Durante la realización de tareas se recomiendan movimientos sin elevación de hombro y lo más cerca de su cuerpo, evitando amplitud articular, así como movimientos de flexión, extensión y rotaciones repetitivas a nivel de hombro.
4. Se sugiere que para el manejo de herramientas, materiales y/o productos y al ejercer fuerza, manipule cargas menores a 5 kg. El agarre se debe ejecutar de forma bimanual (uso de ambas manos), teniendo en cuenta las técnicas de higiene postural y de protección articular.
5. Se sugiere que durante la jornada laboral, por cada hora de trabajo continuo, destine cinco (5) minutos durante los cuales deberá realizar actividades de estiramiento de los diversos segmentos corporales, con el objetivo de dar periodos de recuperación muscular y evitar fatiga muscular o sintomatología dolorosa.
6. Cumpla con los procedimientos de trabajo seguro establecidos por la empresa, haciendo uso permanente de los elementos de protección personal necesarios para el cargo.
7. Durante el desempeño de actividades cotidianas y laborales debe tener en cuenta las técnicas de protección articular brindadas previamente por su médico tratante y/o terapeuta.
8. Estas recomendaciones se deben tener en cuenta tanto laboral como extralaboralmente.
9. Se recomienda trabajar la jornada laboral legal vigente.

#### RECOMENDACIONES PARA EL EMPLEADOR

1. Permita la asistencia por parte del trabajador a los controles médicos correspondientes para realizar el respectivo seguimiento al caso.
2. Supervise que el trabajador implemente las recomendaciones anteriormente expuestas.

3. Se sugiere realizar inspecciones de seguridad para poder corregir posibles actos y/o condiciones inseguras y tomar medidas preventivas para el caso.
4. Tenga en cuenta procedimientos de trabajo seguros y el uso obligatorio de los EPP.
5. Refuerce temas en capacitación tales como: higiene postural, prevención de lesiones osteomusculares, manejo de elementos de trabajo en forma segura y protocolos de seguridad de sus labores.

De acuerdo con las recomendaciones descritas, no se aprecia que interfirieran para considerar la existencia de discapacidad preponderante, pues no aparece que dentro de su rol laboral de escolta tuviera que realizar alguna «*fuerza mantenida*», siendo imperativo que el demandante probara, se itera, la discapacidad laboral, no solo las recomendaciones médicas.

De lo que viene de analizarse, se casará la sentencia del Tribunal únicamente en cuanto absolvió a las llamadas a juicio de las: primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones; indemnización por terminación del contrato, indemnización e intereses del artículo 65 del CST, en lo demás, se mantiene incólume.

Sin costas dada la prosperidad del recurso.

## **XII. SENTENCIA DE INSTANCIA**

De acuerdo con lo analizado en sede de casación, para esta sentencia es importante recordar que las siguientes premisas fácticas quedaron intactas: la existencia de un contrato de trabajo entre José Natividad García Contreras y

PROSEGUR SA del **17 de septiembre de 2007** al **16 de septiembre de 2015** y que, el trabajador era beneficiario de la convención colectiva de Trabajo (CCT).

Previo al estudio de los derechos, debe tenerse presente que el demandante presentó ante Prosegur SA, el 19 de noviembre de 2015, documento que tituló «*Derecho de Petición en agotamiento de la vía administrativa y solicitud de información*», pero esta misiva no puede producir la interrupción del término prescriptivo porque no cumplió la exigencia legal de identificar, debidamente determinados, los derechos reclamados, pues se restringió a decir: «*Que al momento de su despido no se le cancelaron todas las acreencias laborales a que tenían derecho*» (f.º224 a 226, C. 1, expediente electrónico). (CSJ, SL12900-2014, SL1052-2021, SL5159-2020). En la última providencia inmediatamente citada, la Sala enseñó:

Al respecto, esta Sala ha adoctrinado que con ese «*reclamo escrito*» lo que el legislador pretendió fue que el empleador, ante el eventual inicio de un proceso judicial, hubiese conocido previamente sobre las acreencias que el trabajador pretendía que le fueran canceladas. De modo que ese «*simple reclamo por escrito*» puede entenderse como cualquier requerimiento o solicitud por escrito que el trabajador hubiese realizado del derecho debidamente determinado y del que el empleador tuviese conocimiento, incluso, en peticiones realizadas ante autoridades judiciales o administrativas que hubiesen quedado plasmadas de forma escritural (CSJ SL, 2 sep. 2020, rad. 55445). (Subraya la Sala)

Consecuentemente, para efectos de la prescripción se tendrá en cuenta la fecha de presentación de la demanda, que fue radicada el 24 de octubre de 2016 (f.º477, C. 1



expediente electrónico); admitida el 17 de marzo de 2017 y notificada a Prosegur Ltda., el 21 de noviembre de 2017 (f.º15, C. 2, expediente electrónico), por ello, se declararán extinguidos los derechos exigibles antes del **24 de octubre de 2013**.

Consecuentemente, se procede a la liquidación de los derechos convencionales y legales pretendidos no extinguidos por prescripción:

**(i) Prima extralegal de junio y diciembre**

Se hallan consagradas en el artículo 26 de la CCT 2008-2009 (f.º90, C. 1, expediente electrónico), en los siguientes términos:

Primas extralegales de junio y diciembre: La empresa pagará cuarenta y nueve (49) días de salario básico de prima extralegal en el mes de junio, suma que será entregada a cada trabajador en los primeros cinco (5) días del mes de junio de cada año. Así mismo pagará la prima extralegal de diciembre consistente en cincuenta (50) días de salario básico, la cual entregará a cada trabajador en los primeros cinco (5) días del mes de diciembre de cada año. Las primas legales de junio y diciembre, la empresa las pagará junto con las extralegales.

Esa estipulación fue reiterada en el mismo artículo 26, en la convención 2015-2019 (f.º114, C.2, expediente electrónico). En armonía, se procede a la liquidación:

<b>Periodo</b>	<b>Salario básico</b>	<b>Prima extralegal junio</b>	<b>Prima extralegal diciembre</b>
Año 2013	\$974.000	Prescrita	\$1.623.333

Año 2014	\$998.000	\$1.630.034	\$1.663.300
Año 2015	\$1.040.000	\$1.698.634	\$1.386.640 (proporcional)

Total adeudado Prima junio: \$3.328.668

Total adeudado prima diciembre: \$4.673.273

### (ii) Prima extralegal de vacaciones

El artículo 27 de la convención colectiva 2008-2009 (f.º90, C.1, expediente electrónico), que fue repetido en la convención 2015-2019 (f.º115, C.2, expediente electrónico), la consagra así:

**Prima de vacaciones:** La empresa reconocerá y pagará a los trabajadores para el primer año de vigencia de la presente convención la suma de ciento setenta y seis mil pesos m/cte (\$176.000). Para el segundo año de vigencia de la presente convención, la anterior suma será incrementada en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) causado, de acuerdo con el informe final del DANE al cierre del año 2008. Esta suma será entregada a los trabajadores al hacerse acreedores a ésta o proporcionalmente por fracción de año.

Conforme la prescripción extintiva declarada, la prima de vacaciones, debe liquidarse a partir de la correspondiente al periodo de vacaciones causado entre el 17 de septiembre de 2012 y el 16 de septiembre de 2013. Se procede al cálculo:

Periodo de vacaciones	Suma a pagar
17 de septiembre 2012 a 16 de septiembre 2013	\$211.901
17 de septiembre 2013 a 16 de septiembre 2014	\$216.012

17 de septiembre 2014 a 16 de septiembre 2015	\$223.918
---	-----------

**Total prima de vacaciones: \$651.831**

**(iii) Indemnización por terminación del contrato**

La convención 2015-2019, en el artículo 7 (f.º106, cuaderno 2, expediente electrónico), estipuló que, ante el despido sin justa causa, *«la empresa pagará al mismo tres (3) meses de salario básico por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción, como indemnización adicional a la que contempla la ley»*.

En aplicación de la cláusula convencional, atendiendo que el vínculo laboral de García Contreras existió desde el **17 de septiembre de 2007**, hasta el **16 de septiembre de 2015** y con un salario básico de **\$1.040.000**, corresponde una indemnización convencional de **\$24.959.998**.

En lo que hace a la indemnización legal, al analizar la nómina del último año, se encuentra que el salario del subordinado no solo era la asignación básica, sino que en la mayoría de meses devengó derechos adicionales por horas extras y recargos, por eso, el cálculo del Salario base considerará el promedio de lo devengado en el último año que corresponde a \$1.175.209.

Al aplicar el artículo 64 del CST, por los 8 años de labores le corresponden 170 días de salario, para un total de **\$6.659.410.**

**(iv) Sanción moratoria del artículo 65 del CST**

Como se acaba de analizar, Prosegur SA, no sufragó de manera completa los derechos laborales del actor, a la terminación del contrato, pues quedó debiéndole prestaciones extralegales, por ello debe examinarse si se hace acreedor a la sanción bajo análisis, la cual, como bien es sabido, no opera de manera automática, sino que debe auscultarse si el deudor actuó de buena fe, es decir, el empleador debe demostrar «razones aceptables, serias y atendibles de su conducta», en caso afirmativo se exonera de la misma. Al respecto el fallo CSJ SL516-2024, enseñó:

Asimismo, la sanción precitada no procede de forma automática e inexorable (CSJ SL1413-2022), y el empleador debe demostrar que obró sin intenciones fraudulentas para que la misma no le sea impuesta, esto es, que tuvo razones aceptables, serias y atendibles para concluir que no le adeudaba dineros por concepto de salarios o prestaciones sociales al trabajador, lo que requiere de un examen integral del acervo probatorio para establecer la naturaleza de sus conductas, así como se advirtió en el fallo CSJ SL1886-2023:

Se reitera además que este tipo de indemnizaciones sólo es procedente cuando quiera que el juez advierta que el empleador no aporta razones aceptables, serias y atendibles de su conducta, a partir del análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo. Se advierte que la carga de demostrar que no existe intención fraudulenta es del empleador CSJ SL3288-2021 y SL4278-2022. (Subraya la Sala)

El panorama probatorio revela que **MPSR** Ltda, sin ser una empresa de servicios temporales, actuó como un simple intermediario, para que Prosegur SA, desplegara todos los actos de subordinación frente a García Contreras, siendo evidente que la condición de empleador la tenía Prosegur SA, pues de las declaraciones de Gerson Suescún Fredy Soto Urbina se extracta:

El trabajo que realizó el demandante se encontraba dentro del giro ordinario del ejercido por Prosegur SA; la jefe inmediata y a quien solicitaban permisos estaba vinculada a Prosegur SA y esta compañía entregaba la dotación; las rutas eran asignadas por Prosegur SA, sin que existiera diferencia entre un conductor de **MPSR** Ltda y uno de Prosegur SA; la vinculación laboral se realizaba con Yolima Zúñiga, quien era secretaria de Prosegur SA; al inicio de la relación los uniformes estaban marcados con los logos de Prosegur SA.

En el interrogatorio de parte practicado al representante de **MPSR** Ltda, confesó que el accionante portaba un carné de Prosegur SA; esta última establecía las rutas; y capacitaba a los trabajadores.

De la prueba documental se extractan las siguientes situaciones: la secretaria de Prosegur SA, era quien remitía mensaje de datos para que al demandante no se le hicieran más descuentos para una cooperativa (f.º56, C.1); Prosegur emitía el listado de «*PERSONAL AUTORIZADO PARA INGRESAR A LABORAR DE LUNES A VIERNES (...)*» (f.º64 a 69, 71,C.1); las

planillas tituladas «LIQUIDACIÓN DE NOVEDADES DE TRABAJO SUPLEMENTARIO Y OTROS» en las que aparecía el nombre del actor, obran en papel con el membrete de Prosegur SA (f.º132 a 155, C.1); el denominado «Sistema de control operacional», donde se programaba la «Jornada de trabajo por ruta», figura elaborado por Prosegur SA (f.º171 a 195, C.1).

De las pruebas declarativas y documentales atrás analizadas, no surge que el empleador de manera plausible hubiera tenido «razones aceptables, serias y atendibles para concluir que no le adeudaba dineros por concepto de salarios o prestaciones sociales al trabajador», por el contrario, era palpable que Prosegur SA., ejerció la subordinación y se encargó completamente de nexos, pues incluso daba los permisos, imponía la jornada y controlaba las horas de trabajo suplementario, por ello, dentro de este escenario, se debe condenar a la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Para el efecto, se tendrá en cuenta el promedio salarial del último año, que asciende a la suma de \$1.175.209, por lo que le corresponde la suma diaria de \$39.174, por los primeros 720 días, es decir hasta el 17 de septiembre de 2017 la suma total de \$28.205.280. A partir del 18 de septiembre de 2017, intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

La indemnización por terminación del contrato deberá ser objeto de indexación de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = valor histórico

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor del día de terminación del contrato.

En lo que hace a la responsabilidad solidaria, como se solicitó en la demanda, debe condenarse a Prosegur SA en su calidad de empleador y, solidariamente **MPSR** Ltda, debido a su actuación como simple intermediaria.

Se absolverá a **SDMP** SAS, porque como se analizó en sede extraordinaria, el tiempo en el cual remitió al trabajador en misión, no fue declarado parte del nexo de trabajo con Prosegur Ltda. Consecuentemente, se declaran prósperas las excepciones propuestas.

A Prosegur SA y a **MPSR** Ltda se les declarará parcialmente probada la excepción de prescripción, e imprósperas las demás.

Costas en ambas instancias a cargo Prosegur SA y **MPSR** Ltda., en favor del demandante.

A cargo del demandante, en favor de Servicio de Empleados **SDMP** SAS.

### **XIII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 26 de noviembre de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, en el proceso adelantado por **JOSÉ NATIVIDAD GARCÍA CONTRERAS** contra **COMPAÑÍA TDVPC SA, MPSR LTDA y SERVICIOS DE EMPLEADOS SDMP SAS.**, en cuanto en su numeral segundo, al confirmar el fallo de segundo grado, mantuvo la absolución por: primas convencionales de servicios, de junio, de vacaciones; las indemnizaciones legal y convencional por terminación del contrato sin justa causa y la sanción moratoria del art. 65 del CST.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** los ordinales primero, segundo y tercero, de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, el 14 de noviembre de 2018, en cuanto declaró probadas las excepciones a favor de Compañía **TDVPC SA**, y **MPSR Ldta**; y en cuanto condenó en costas a la parte actora.



**SEGUNDO: CONDENAR** a Compañía **TDVPC SA**, y solidariamente a **MPSR Ltda**, a pagar a **JOSÉ NATIVIDAD GARCÍA CONTRERAS**:

- a. Prima convencional de junio: \$3.328.668
- b. Prima convencional de diciembre: \$4.673.273
- c. Prima extralegal de vacaciones: \$651.831
- d. Indemnización convencional por terminación del contrato sin justa causa \$24.959.998; e indemnización legal \$6.659.410.

Lo adeudado por indemnización deberá ser indexado a la fecha de pago, de acuerdo con lo explicado en las consideraciones.

- e. Sanción moratoria del artículo 65 del CST: \$28.205.280.

A partir del 18 de septiembre de 2017, habrá de liquidarse sobre las prestaciones sociales intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.


**TERCERO: DECLARAR** parcialmente probada la excepción de prescripción y extinguidos los derechos exigibles con anterioridad al 24 de octubre de 2013.

**CUARTO: ABSOLVER** íntegramente a Servicio de Empleados **SDMP SAS**, por todo concepto.

Costas, como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.


**Firmado electrónicamente por:**



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**



**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

**Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999**

**Código de verificación: 56D6837C2B619B91DC6AB10DD36FF931956CD9437C0650D1E7E7C9CCE7D06EF2**

**Documento generado en 2024-12-11**