



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL962-2024

Radicación n.º 98885

Acta 12

Bogotá, D. C., dieciséis (16) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. - MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, contra la sentencia proferida el 15 de diciembre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario laboral que instauró **GUILLERMO LEÓN POSADA GIL** contra la sociedad recurrente, la **EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA – ESU**, el **MUNICIPIO DE MEDELLÍN** y **JIRO S.A.**, trámite al que de oficio se ordenó vincular a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**.

I. ANTECEDENTES

Guillermo León Posada Gil instauró demanda ordinaria laboral contra las referidas sociedades con el fin de que se declare que existió una «*contratación FRAUDULENTA, ILEGAL*» con las codemandadas; que con la Empresa Para La Seguridad Urbana ESU existió una relación laboral que inició el 18 de noviembre de 2010 y feneció el 30 de octubre de 2014 y que Misión Empresarial S.A. y Jiro S.A. tenían la calidad de simples intermediarios.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que todas las accionadas fueran condenadas «*de manera conjunta, solidaria o separadamente*» a pagar los siguientes conceptos: cesantías y sus intereses; vacaciones; primas de navidad y vacaciones; las indemnizaciones, moratoria del artículo 1 del Decreto 797 de 1949 y por despido injusto; la sanción por la no consignación oportuna de las cesantías contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; y la indexación de las sumas adeudadas.

Así mismo, pidió el reajuste de lo pagado por salarios, cesantías e intereses, desde el 1 de mayo de 2011 «*hasta la fecha en que feneció la relación laboral*». Por último, petitionó que se condenara a lo que resultara probado *ultra o extra petita* y a las costas del proceso.

Fundamentó las súplicas, básicamente, en que inició una relación laboral con la Empresa para la Seguridad Urbana ESU, la cual «*fue disfrazada*» por medio de contratos

de prestación de servicios; que por orden de esa entidad firmó varios contratos de trabajo con Misión Empresarial S.A. y con Jiro S.A.; que percibía como salario mensual \$1.210.000, pero que a partir del 1 de mayo de 2011 le disminuyeron su remuneración así: 2011: \$908.501; 2012 y 2013: \$777.500 y 2014: \$896.728.

Relató que a pesar de que se redujo su asignación mensual desde el 2011, lo cierto fue que siguió prestando su servicio personal subordinado, en iguales condiciones a las pactadas inicialmente, hasta el 30 de octubre de 2014, que feneció el nexo laboral.

Mencionó que las tareas que tenía que desarrollar de forma personal y subordinada en la ciudad de Medellín, consistían en: *i)* exigir permiso para comercio de ventas ambulantes; *ii)* quitarles la mercancía a «*venteros ambulantes*» que no contaran con las respectivas autorizaciones; *iii)* subir los productos decomisados a camiones; *iv)* ordenarles a los «*venteros*» retirarse de un determinado lugar situado en vía o andenes públicos; *v)* informar por radio a supervisores y a los conductores de camiones que trabajan en la recolección de mercancías de propiedad de «*venteros ambulantes*» la ubicación de estos; *vi)* mantener los cuadrantes despejados de ventas ambulantes; y *vii)* reportar el sitio de habitantes de calle.

Adujo que entre el Municipio de Medellín y la Empresa para la Seguridad Urbana ESU, para los periodos de marzo

de 2004 al año 2015, se celebraron varios contratos interadministrativos cuyo objeto era:

[...] proporcionar los recursos humanos, logísticos, administrativos y operativos, propios para apoyar las actividades de control, protección, recuperación y administración del espacio público» y que en todos ellos la referida entidad «SE OBLIGÓ A RESPONDER POR LAS PRESTACIONES LABORALES DE LOS OBREROS QUE SE NECESITARAN contratar para desarrollar los objetivos de dichos contratos interadministrativos.

Finalmente, relató que la ESU celebró varios acuerdos de suministro de personal con las sociedades Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. y Jiro S.A., a efectos de «*conseguir obreros que laboraran*» en la Subsecretaría de la Defensoría del Espacio Público que pertenece al Municipio de Medellín, a efectos de dar cumplimiento a los citados contratos interadministrativos entre esa entidad y el ente territorial. Destacó que, en el marco de esas vinculaciones, se le adeudan las acreencias laborales referidas en las pretensiones.

Al dar respuesta a la demanda, la Empresa para la Seguridad Urbana ESU se opuso a las pretensiones incoadas en su contra. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia de los convenios interadministrativos firmados con el Municipio de Medellín, y que celebró contratos de suministro de personal con Misión Empresarial S.A. y Jiro S.A., no obstante, aclaró que estos últimos se realizaron por mandato expreso del ente municipal, dados los referidos acuerdos y que en estos fungía como intermediario. Frente a los demás supuestos fácticos, indicó que no eran ciertos o no le constaban.

Como razones de defensa expuso que era claro y evidente que actuó como simple intermediaria, ya que fue la municipalidad quien a través de un convenio interadministrativo le delegó la administración del personal que desempeñaría las funciones de defensoría del espacio público, indicándole a qué personas debía contratar, bajo qué modalidad y el valor de la remuneración; así mismo, por intermedio de la subsecretaría de espacio público, se encargó de suministrar y dotar a este grupo de personas de todos los elementos que pudieran necesitar.

En ese orden, destacó que conforme el artículo 5 del Decreto 2127 de 1945, el verdadero empleador en la relación laboral que reclama el accionante fue el Municipio de Medellín y no la ESU.

Formuló las excepciones de mérito de mala fe del demandante, buena fe de la demandada, falta de causa en las pretensiones, falta de calidad de trabajador oficial, prescripción, pago total de la obligación y compensación.

Por su parte, el Municipio de Medellín al dar respuesta al escrito inicial, también se opuso a todos los pedimentos instaurados en su contra. En cuanto a los hechos, dijo que no eran ciertos o que no le constaban. Aclaró que en realidad firmó con la empresa ESU *«varios convenios interadministrativos mas no contratos interadministrativos»*.

En su defensa, expuso que la existencia de tales acuerdos no afectaba ni alteraba la condición de empleador

que recae sobre la ESU, por cuanto el demandante prestó sus servicios a esa empresa, y era ella quien le sufragaba directamente su salario, de ahí que no resultaba de recibo el argumento de que actuó como simple intermediaria, pues realmente fue una verdadera empleadora.

Propuso como excepciones de mérito las de falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación, ausencia del nexo causal, buena fe, inexistencia de la obligación para indemnizar, compensación, prescripción trienal, pago de lo no debido y *«cláusulas de indemnidad y exclusión y de responsabilidad»*.

A su turno, Jiro S.A., al responder la demanda inaugural se opuso a las pretensiones incoadas en su contra. De los supuestos fácticos, aceptó la existencia del contrato de trabajo con el actor y las tareas que cumplía. Frente a los demás, afirmó que no eran ciertos o que no le constaban.

Como argumentos defensivos expuso que en su condición de empleador cumplió a cabalidad con todas las obligaciones que le eran propias, tales como el pago de salarios, prestaciones, aportes y afiliación al sistema de seguridad social. Añadió que, con el convocante al juicio existió un vínculo de trabajo por obra o labor, el cual finalizó por causa legal.

Misión Empresarial S.A. también se opuso al éxito de las pretensiones y respecto de los hechos adujo que ninguno era cierto o no le constaban.

Como razones de defensa, refirió que con el accionante se suscribieron varios contratos de trabajo de manera voluntaria, libre e independiente, desarrollados en diversos periodos de tiempo y con interrupciones entre cada uno de ellos, los cuales fueron ejecutados conforme a derecho, nacieron de manera válida a la vida jurídica, fueron eficaces y, como consecuencia de los mismos, se reconocieron y pagaron al demandante todas las acreencias laborales a su favor, por lo que no existe fundamento jurídico ni fáctico para condenar a esa sociedad. Añadió que cualquier reclamación sobre esa contratación se encuentra prescrita, toda vez que las vinculaciones finalizaron hace más de tres años.

Como medios exceptivos relacionó los de prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

En la oportunidad procesal, el actor presentó reforma a la demanda, en la cual añadió las siguientes pretensiones: que, en el evento de no prosperar la existencia de una sola relación laboral con la ESU, se acceda a declarar *«varias relaciones laborales en las fechas que se prueban»* y, como consecuencia, se cancelen las acreencias e indemnizaciones enlistadas en el escrito inaugural, pero *«liquidando cada una de las relaciones que se pruebe»*.

De otro lado, deprecó declarar que Misión Empresarial S.A., en calidad de intermediaria, no ha cancelado los aportes a pensión a su favor por los ciclos febrero de 2013 a noviembre de 2014, por ende, suplicó ordenar a esa entidad que elabore el cálculo actuarial respectivo y que se condene

a la empleadora a su pago con los *«intereses y las sanciones de Ley 100 de 1993 por no consignación de aportes»*.

Misión Empresarial S.A. al responder la reforma a la demanda, se opuso a las pretensiones adicionales y negó los hechos relatados. Afirmó que siempre cumplió con sufragar los aportes al Sistema General de Seguridad Social, sin que se presente deuda u omisión alguna. Formuló como excepción de mérito la de inexistencia de la obligación.

Jiro S.A. también se pronunció frente la reforma de la demanda, se opuso a las nuevas peticiones, dijo que no le constaban los hechos relatados y no propuso excepciones ni argumentos de contradicción.

El Municipio de Medellín igualmente discrepó de las pretensiones adicionales; aseguró que no le constaban los hechos mencionados. Reiteró los argumentos de defensa que esbozó frente al escrito inicial, y aseguró que no se le podía imputar la calidad de empleador del actor. Propuso las mismas excepciones.

La Empresa Para la Seguridad Urbana – ESU manifestó que se oponía a las nuevas súplicas y que los hechos no le constaban porque eran ajenos a esa entidad. Tampoco presentó argumentos de defensa ni excepciones.

En audiencia del 7 de julio de 2020, el *a quo* de oficio ordenó integrar el contradictorio con Colpensiones, dado que se hacía necesario conforme a los hechos y pretensiones

contenidas en la reforma a la demanda (f.º 9 cuaderno 2 expediente digital).

Colpensiones acudió al proceso y se opuso a los pedimentos del escrito inaugural e indicó que no le constaban los hechos. Como argumentos de defensa refirió que, conforme a lo relatado en la demanda inicial, se trataba de situaciones que le incumbían exclusivamente a los involucrados en la relación laboral y no a la entidad de seguridad social.

Formuló como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de la obligación de liquidar y recibir el valor de un cálculo actuarial; falta de legitimación en la causa por pasiva; prescripción; buena fe; imposibilidad de condena en costas; y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió dirimir el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 24 de octubre de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor GUILLERMO LEÓN POSADA GIL y la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA – ESU, existió realmente un contrato de trabajo que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto 2122 de 1945 se entiende celebrado por el término de 6 meses prorrogable en las mismas condiciones por periodos iguales, o sea de 6 en 6 meses, como lo establece también el artículo 43 ibídem; cuya vigencia tuvo lugar sin solución de continuidad entre el 18 de noviembre de 2010 y 31 de octubre de 2014, y que las sociedades MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. y JIRO S.A. en dicha vinculación intervinieron como simples intermediarios, y que las mencionadas empresas al igual que el MUNICIPIO DE

MEDELLÍN responden solidariamente por las acreencias laborales derivadas del declarado contrato de trabajo realidad.

SEGUNDO: CONDENAR solidariamente a la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA – ESU, a las sociedades denominadas MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. y JIRO S.A. y al MUNICIPIO DE MEDELLÍN, a pagar al señor GUILLERMO LEON POSADA GIL lo siguiente:

- \$3.758.003 por reajuste salarial
- \$5.494.156 por auxilio de cesantía
- \$549.037 por interés de la cesantía
- \$1.327.218 compensación en dinero por vacaciones
- \$1.327.218 primas de vacaciones
- \$2.522.812 por primas de navidad
- A reajustar lo pagado a título de aportes al sistema General de Pensiones, para lo cual deberán acudir ante COLPENSIONES a fin de que sea liquidado por parte de esta entidad el respectivo reajuste y procedan con el pago del mismo. Teniendo en cuenta los salarios base de cotización reportados en su momento y los que realmente debió devengar el trabajador como se definió en esta providencia.
- \$816.750 a título de indemnización por despido injusto
- \$26.952.750 como sanción por no consignación de cesantías en un fondo administrador, establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.
- La suma de \$45.375 diarios desde el 1 de febrero de 2015 y hasta tanto cancelen lo adeudado por dichos conceptos, como sanción moratoria establecida en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949.
- Igualmente deberán pagar al demandante las costas del proceso, para cuya liquidación se fijan agencias en derecho en el equivalente al 5% de lo ordenado pagar.

TERCERO: AUTORIZAR a las mencionadas empresas y entidades demandadas descontar de las anteriores condenas la suma de \$1.469.950, pagados al demandante por concepto de prestaciones sociales y vacaciones.

CUARTO: ABSOLVER a las demandadas de las demás pretensiones de la demanda instaurada en su contra por el señor GUILLERMO LEÓN POSADA GIL.

QUINTO: DECLARAR configuradas parcialmente las excepciones de prescripción y pago parcial.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al resolver los recursos de apelación presentados por el demandante, la Empresa Para La Seguridad Urbana – ESU, Misión Empresarial S.A., Jiro S.A. y el Municipio de Medellín; y al surtir el grado jurisdiccional de consulta a favor del ente territorial y Colpensiones, a través de la sentencia calendada 15 de diciembre de 2022, decidió:

MODIFICA la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por Guillermo León Posada Gil en contra de la Empresa para la Seguridad Urbana – ESU Misión Empresarial Servicios Temporales S.A, JIRO S.A, Municipio de Medellín y Colpensiones, así:

MODIFICA EL NUMERAL SEGUNDO, respecto a las siguientes condenas impuestas a cargo de las demandadas, así:

- \$320.587.00 por interés de la cesantía
- \$2.218.333.00 por primas de navidad
- \$726.000.00 a título de indemnización por despido injusto.
- \$10.284.915.00 como sanción por no consignación de cesantías en un fondo administrador, establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.
- La suma de \$40.333 diarios desde el 1 de febrero de 2015 y hasta tanto cancelen lo adeudado por dichos conceptos, como sanción moratoria establecida en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949.

Conforme a las liquidaciones que se anexan a esta providencia.

En lo demás se **CONFIRMA** la decisión de instancia.

La colegiatura, en lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario de casación, indicó que, de acuerdo con las inconformidades planteadas por los apelantes y el grado jurisdiccional de consulta, el problema jurídico que se

debía resolver en la alzada se circunscribía a establecer los siguientes aspectos: *i)* quién fue el verdadero empleador del demandante; *ii)* si existe solidaridad entre las demandadas; y *iii)* definir si existió prescripción.

Advirtió que en grado jurisdiccional de consulta se estudiarían cada una de las órdenes de pago impuestas, al resultar condenado en forma solidaria el Municipio de Medellín, así como la compensación respecto de los pagos realizados al trabajador.

- Relación laboral – verdadero empleador.

Preliminarmente, puntualizó que no había discusión en relación a la existencia de convenios interadministrativos suscritos entre el Municipio de Medellín y la ESU, en los que se señaló como objeto la *«administración delegada de recursos para desarrollar el programa “Ciudad Viva, Espacio Público para la vida y la convivencia” a través de la regulación, educación, vigilancia y control del espacio público»*, entendiéndose con ello que fueron los mismos acuerdos interadministrativos los que le asignaron a la ESU, la misión de gerenciar y administrar el proyecto de vigilancia y control sobre el uso del espacio público, según se extrae de la cláusula segunda de dicho contrato; que dentro de las obligaciones de la ESU se plasmó expresamente la de *«ejecutar el contrato conforme a las especificaciones técnicas descritas en el estudio previo y la oferta presentada»*.

Arguyó que se podía concluir que «*con los convenios interadministrativos junto al artículo 2 del Acuerdo 033 de 2010*», lo que hizo el Municipio fue delegar en la ESU la función de desarrollar estrategias de vigilancia y control sobre el uso adecuado del espacio público, quedando la referida empresa con la facultad de contratar autónomamente para lograr la ejecución de la labor encomendada y con la obligación de cancelar salarios y prestaciones sociales, pero que no se podía pasar por alto que las gestiones delegadas a la ESU son conexas con la misión del Municipio de Medellín, de conformidad con lo establecido en los artículos 311 y 315 de la CP.

Explicó que la ESU en virtud de la facultad otorgada por los acuerdos interadministrativos, celebró varios contratos de prestación de servicios de suministro de personal en misión con las empresas de servicios temporales Misión Empresarial S.A. y Jiro S.A., frente a los cuales a simple vista no se veía ninguna ilicitud formal, pues aquella podía contratar con las temporales la prestación de servicios misionales, ya que así lo permitía la Ley 50 de 1990, siempre y cuando se cumplieran los presupuestos del artículo 77 *ibídem*, pero que no pasaba lo mismo con los de obra o labor determinada firmados «*entre MISIÓN EMPRESARIAL y JIRO S.A. con el demandante*».

En tal sentido, afirmó que la labor u obra determinada para la que fue contratado el actor no se estableció en ninguno de los acuerdos, cuando esta clase de acuerdos exige determinar en forma clara la obra a convenir; ello con

la finalidad de que no existan dudas que lleven a concluir que la vinculación se generó por un término indefinido o que no se cumplan los requisitos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Adujo que aunque en los contratos celebrados por el demandante con Jiro S.A., se determinó que estaba el accionante en misión desarrollando labores por aumento en la producción, y con Misión Empresarial S.A. para cumplir *«las funciones necesarias de conformidad al art. 77 de la Ley 50 de 1990»*, con la prueba testimonial y los interrogatorios absueltos por los representantes legales de las dos temporales, se logró verificar que nunca existió un incremento en la prestación del servicios requerido por la ESU para el momento de la celebración de los convenios con las codemandadas, ni se acreditó ninguno de los otros casos permitidos por la disposición señalada.

Aunado a lo anterior, resaltó que al estudiar *«más a fondo»* los citados contratos, era evidente que no se cumplió el propósito de los mismos, ya que su duración se extendía *«hasta agotar los recursos»*, perdiendo su naturaleza e incumpliendo los presupuestos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pues, pese a que hubo cambio de empresa temporal, el accionante siguió prestando el servicio para la misma entidad usuaria. Citó en respaldo las decisiones CSJ SL297-2018; CSJ SL087-2018 y CSJ SL13918-2017.

Aseveró que conforme a lo expresado por los declarantes José Duván Flórez y Darío de Jesús Gallego Cadavid se

demonstró que el verdadero empleador fue la ESU, ya que sus jefes inmediatos eran quienes le impartían las órdenes y fueron Froilán Zuluaga y John Albert Tavera, los cuales tenían contrato con la ESU y, posteriormente, con las temporales; que también quedó acreditado que era la referida entidad la que les proporcionaba la dotación y todos los demás elementos de trabajo, como lo manifestó el primero de los testigos, incluso los radios que le entregaban al actor eran propiedad de la ESU, pues así se registraba en su marca.

Precisó que no era posible considerar a la ESU como simple intermediaria que administraba los recursos del Municipio de Medellín, como era la pretensión de la entidad apelante, porque como quedó evidenciado, el actor fue vinculado para ejecutar la misma labor a través de terceros como trabajador en misión, ello en «*desmedro de sus derechos*», sin que pueda ser de recibo el argumento de que simplemente cumplía órdenes del municipio.

Concluyó que resultaba demostrada la existencia de un contrato realidad, sin solución de continuidad, desde 18 de noviembre de 2010 hasta el 31 de octubre de 2014, que al desatenderse el límite de temporalidad consagrado en la ley para los trabajos en misión (seis meses, prorrogables por seis meses más), convierte a la ESU como la verdadera empleadora del demandante; por manera que se confirmaría la sentencia de primera instancia en tal sentido.

- **Solidaridad de las codemandadas.**

Sobre esta temática, respecto de las empresas temporales, el juez plural trajo a colación las sentencias CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, reiterada en las decisiones CSJ SL, 22 feb. 2006, rad. 25717 y CSJ SL17025-216 y CSJ SL1692-2018, para decir que, a todas luces, tanto Misión Empresarial S.A. como Jiro S.A., son solidariamente responsables, por lo que también confirmaba ese punto de la decisión.

El colegiado refirió que, frente a la inconformidad manifestada por la temporal Misión Empresarial S.A., en cuanto a que las sanciones moratorias no le pueden ser impuestas a partir de actos de terceros, se debía advertir que esta clase de empresas, al ser simples intermediarias, estaban igualmente llamadas a responder por tales condenas, dado que conforme a sus actuaciones *«no es creíble que no se percatasen de la ilicitud de la conducta al contratar periódicamente con la ESU, incumpliendo las normas estatuidas para llevar a cabo sus vinculaciones laborales»* y citó la decisión CSJ SL4330-2020.

Especificó, frente a la entidad territorial, que era evidente que se benefició del trabajo desempeñado por el demandante, aunado al hecho de que tuvo injerencia directa en el vínculo existente entre este y la ESU, pues conforme a las pruebas, era el municipio quien en parte también le proporcionaba a la ESU lo relacionado con la dotación, la adquisición de camisetas, pantalones, gorras, chalecos y

calzado, uniformes para el personal de defensores y coordinadores del espacio público, así como celulares, comidas, alquiler de computadores, elementos de aseo y de papelería. Además, quedó plenamente acreditado que los convenios interadministrativos celebrados entre el Municipio de Medellín y la ESU tenían por objeto el desarrollo de programas y estrategias para la defensa y control del espacio público, funciones y competencias que se encontraban radicadas en cabeza del ente territorial, conforme a los artículos 82, 311 y 313 de la CP.

- **Prescripción.**

Anotó que Misión Empresarial S.A. argumentaba que los derechos reclamados estaban prescritos, por cuanto si bien se presentó reclamación dentro de los tres años siguientes a la exigibilidad de lo pretendido, no se notificó la acción dentro del término de un año conforme lo disponía el artículo 94 del CGP.

Destacó que la Sala de Casación Laboral sobre el tema ha sostenido que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio, admitiendo así excepciones a la regla prevista en el artículo 94 del CGP y aceptando que la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente

por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado.

Argumentó que en este asunto no era objeto de discusión que se presentaron varios contratos continuos y que las interrupciones entre uno y otro fueron aparentes; que la relación laboral terminó el 31 de octubre de 2014 (f.º65), que el 18 de mayo de 2016 se presentó reclamación ante las accionadas (f.º 29, 58 y 91) y que la demanda inicial fue instaurada el 4 de julio de 2017, dentro del término de los tres años de exigibilidad (f.º 24), siendo admitida el 1 de febrero de 2018 (f.º 165), actuación que fue notificada al demandante el 5 de ese mismo mes y año (f.º 165).

Dijo que también se advertía que el apoderado del actor, oportunamente envió citatorio para diligencia de notificación personal al representante de Misión Empresarial S.A., a la dirección que para tales efectos se registró en el certificado de Cámara de Comercio de la entidad, según guía de correo n.º 0425 de la empresa «*Todoentrega*», sin que esa accionada se manifestara; que también se observaba que posteriormente se le remitió a la misma dirección citación por aviso, la que fue recibida el 2 de mayo de 2018, conforme la guía de correo n.º010829 de la empresa referida (f.º 169-176).

Relató que al no obtener respuesta por parte de Misión Empresarial S.A., el 30 de agosto de 2018 el apoderado del demandante solicitó al juzgado el emplazamiento de dicha sociedad; que el 1 de octubre del mismo año deprecó impulso procesal y reiteró la súplica del mismo en varias

oportunidades, así, 11 y 31 de octubre de 2018, 7 de noviembre del mismo año y 7 de marzo de 2019; nuevamente presentó una solicitud de impulso procesal el 11 de igual mes y año, pero solo hasta el 14 de marzo de dicha anualidad el juzgado le respondió que previo a resolver debía aportar las constancias de notificación a Misión Empresarial S.A., pese a que con antelación se habían allegado al proceso, tal y como el apoderado se lo reiteró al juzgado a través de memorial y luego de ello, solo hasta el 17 de mayo de 2019, el juez de conocimiento ordenó el emplazamiento de la codemandada, obrando ya para el 31 de mayo del mismo año nueva solicitud de impulso procesal de la parte actora.

Destacó que una vez se ordenó el emplazamiento, la empresa Misión Empresarial S.A., el 6 de junio de 2019 compareció a notificarse personalmente de la demanda y que ahora *«extrañamente [basa] su defensa especialmente en que operó el fenómeno prescriptivo por virtud del artículo 94 del CGP»*.

La colegiatura concluyó que, sin duda, la tardía notificación obedeció a la demora del juzgado en resolver las múltiples solicitudes presentadas por el apoderado del actor, para lograr el emplazamiento de Misión Empresarial S.A., luego de haber intentado la notificación personal y por aviso, e igualmente a la desidia de la referida sociedad, pues era claro que las citaciones para que se notificara fueron efectivamente recibidas en la dirección registrada para ello en el certificado de Cámara de Comercio, por ende, no se podía aplicar la regla prevista en el artículo 94 del CGP, ya

que debía entenderse que con la presentación de la demanda sí se interrumpió el término extintivo, dado que se instauró con antelación al cumplimiento de los tres años de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS.

- **Falta de jurisdicción.**

La colegiatura, en relación a lo expuesto en la apelación por Misión Empresarial S.A. relativo a la falta de jurisdicción en este asunto, adujo que se observaba que en las providencias a las que hacía referencia de la Corte Constitucional dirimieron conflictos en los que se discutió una vinculación legal y reglamentaria propia de empleados públicos, y en el *sub judice* se debate una relación laboral en calidad de trabajador oficial; además que no se demostró en el plenario que el demandante tuviese cargos de dirección, confianza y manejo con la entidad pública; luego, la competencia para estos eventos está asignada legalmente a la jurisdicción ordinaria laboral, tal y como ha sido asumida en abundantes procesos que ha conocido la Sala de Casación Laboral, donde fungen las mismas demandadas.

- **Reajustes salariales.**

Respecto al salario, dijo que estaba acreditado que el trabajador desde el inicio del vínculo con la Empresa para la Seguridad Urbana –ESU percibía \$1.210.000 mensuales porque fue la remuneración pactada, pero que, sin justificación alguna, cuando fue contratado a través de las empresas temporales se le redujo de manera unilateral su

salario, pese a que continuó desempeñando la misma labor, lo que a todas luces devenía ilegal, pues si bien era cierto que en virtud del *ius variandi* el empleador de manera unilateral o *motu proprio* puede modificar las condiciones del acuerdo laboral frente al tiempo, modo, lugar, calidad y cantidad del trabajo realizado, sin afectar los derechos mínimos del trabajador; dentro de ello no se encuentra el salario devengado, puesto que este último elemento esencial de todo contrato de trabajo únicamente puede ser modificado por la anuencia de ambas partes.

Precisó que, por el fenómeno prescriptivo, se encontraban afectados los reajustes anteriores al 6 de mayo de 2013, tal como lo determinó el juez de la causa, sin que le asistiera razón al recurrente respecto a que no operó el fenómeno extintivo, pues este pedimento se hace exigible con su causación mes a mes y no a la terminación del vínculo.

Así, en grado jurisdiccional de consulta a favor del Municipio de Medellín, revisó cada uno de los valores de las condenas impuestas, y en los eventos que fue necesario los modificó como quedó plasmado en la parte resolutive de la decisión.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Misión Empresarial Servicios Temporales S.A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Está formulado así:

Me permito solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia, que, en virtud de la presente demanda, CASE TOTALMENTE la sentencia impugnada y expedida por el Tribunal Superior de Medellín, en cuanto declaró la existencia de un contrato de trabajo como Trabajador Oficial, regulado por el Decreto 2127 de 1945, entre la EMPRESA DE LA SEGURIDAD URBANA-ESU y el demandante, y consecuencialmente condenó en forma solidaria a mi representada MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y otras, al reconocimiento y pago de reajuste salarial, prestaciones sociales establecidas en la Ley 6 de 1945, sanciones del art. 99 de la Ley 50 de 1990 y del Decreto 797 de 1949 y ajustes al sistema general de pensiones, para que en su lugar y en sede de instancia REVOQUE la sentencia proferida por el H. Tribunal Superior de Medellín, declare la nulidad de este proceso a partir del auto admisorio de la demanda o se absuelva de las pretensiones de la demanda a la sociedad demandada MISIÓN EMPRESARIAL S.A. y las codemandadas que se le extiendan los efectos de esta. En subsidio, para que se CASE PARCIALMENTE la sentencia de acuerdo lo indicado en el recurso.

Con tal propósito, por la causal primera de casación laboral, formula tres cargos que obtienen réplica únicamente del demandante, de los cuales se estudiará de manera conjunta los dos primeros, toda vez que se orientan por la misma vía, esgrimen igual argumentación y persiguen idéntico cometido; luego se analizará la tercera acusación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar la ley «*sustantiva laboral al haber incurrido en INTERPRETACIÓN ERRONEA*» de los siguientes artículos:

[...] 29, 48, 58 y 94 de la Constitución Nacional en concordancia con los artículos 3, 35, 36 y 488 del Código Sustantivo del

Trabajo, artículos 1568, 1571, 1572, y 1577 del Código Civil. Los artículos 6, 40 del Decreto 2127 de 1946. Artículo 2 modificado por el art 2 de la Ley 712 de 2001, 51, 53 54, 61, 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en concordancia con 104 de la Ley 1437 de 2011 y el artículo 94 del Código General del Proceso.

En el desarrollo del cargo, como primer tema, se refiere a la *«falta de jurisdicción»*. Así, luego de aludir a lo argumentado por la colegiatura al respecto, aduce que interpretó erróneamente el artículo 2 del CPTSS, que fue modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001, en concordancia con el artículo 104 de la Ley 1437 de 2011 y que su equivocada hermenéutica llevó, a pesar de la advertencia, a expedir una sentencia nula, toda vez que situaciones como las que se debaten en esta acción judicial deben ser conocidos por el juez contencioso administrativo, sin que pueda ser saneable la falta de jurisdicción.

Asevera que la Corte Constitucional mediante auto del 12 de julio de 2023 decidió un conflicto de competencia creado entre el juez contencioso y el ordinario laboral, donde, en decir del casacionista, se encuentran demandadas las mismas partes de este proceso, con pretensiones similares, y allí se estableció que el juez competente del asunto era el contencioso administrativo. En sustento de sus afirmaciones, cita en extenso el referido proveído e indica que, como quien debía conocer de este juicio era la citada jurisdicción, resultaba evidente el dislate del *ad quem* *«al declararse competente a pesar de haberse propuesto la falta de la misma y por ello deberá casarse la sentencia»*.

Como segundo punto, se refiere a la prescripción, en tal sentido, asevera que no comparte lo resuelto por el *ad quem*, atinente de que, a pesar de haber transcurrido más de un año entre la admisión de la demanda inaugural y su notificación, dicha tardanza no obedeció a un acto imputable al demandante, pues, en su decir, la autoridad judicial pudo haber emplazado y nombrado un curador en ese tiempo, máxime que el artículo 94 del CGP no consagra ningún condicionamiento.

Así mismo, aduce que el *«juzgador de primera instancia no tuvo en cuenta la excepción de prescripción propuesta por mi representada»*, en relación al último contrato de trabajo celebrado entre el demandante y Misión Empresarial S.A., el cual finalizó el 30 de octubre de 2014, y que el 5 de julio de 2017 se presentó la demanda, fue admitida el 5 de febrero de 2018 y se notificó personalmente a la sociedad hasta el 6 de junio de 2019, habiendo transcurrido más de un año desde su admisión, por tanto, solo se interrumpe la prescripción al momento de la notificación del auto admisorio, *«ya habiendo transcurrido más de tres años desde la terminación del contrato de trabajo con mi representada»*.

Trae a colación la decisión CSJ SL, 13 dic. 2001, rad. 16725 y afirma que, de acuerdo con dicho precedente jurisprudencial, la presentación de la demanda tiene la vocación de interrumpir la prescripción, pero debe cumplirse la condición objetiva de que sea notificada en el año posterior a su admisión, en caso contrario, opera el fenómeno extintivo de la posible obligación, lo que ocurrió en este evento. Añade

que, con independencia de que existió una demora del juzgado en resolver los memoriales respecto del trámite de notificación, ello no puede cercenar el derecho de la demandada *«a invocar este principio de seguridad jurídica»*.

Arguye que el hecho de que se hubiesen enviado los requerimientos a la dirección de la convocada al proceso no es suficiente para concluir, como erradamente lo hace *el ad quem*, que *«se entiende que con la presentación de la demanda sí se interrumpió el termino de prescripción»*, pues conforme al CGP *«el único acto procesal que la interrumpe es la notificación de la demanda, no las solicitudes para ser notificadas ni las actuaciones de la parte como lo concluyó el Tribunal»*.

La censura, en tercer lugar, aborda un tema que tituló *«la solidaridad de la empresa de servicios temporales EST frente al trabajador oficial»*, y aduce que el más grave yerro del juez plural consistió en ampliar la solidaridad a las empresas temporales demandadas en esta acción judicial, *«extendiendo las declaraciones y efectos consecuenciales de los trabajadores oficiales a empleadores del sector privado»*.

Indica que el colegiado incurrió en error extender la solidaridad del simple intermediario a situaciones no reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo, *«la sanción del artículo 1 del Decreto 797 de 1949, no existe en el CST, es propia del régimen trabajador oficial, no se puede, so pena de violentar el ordenamiento jurídico, extender sanciones propias*

de un tipo de relaciones jurídicas a otras que no existen en el mismo».

Transcribe el artículo 3 del CST para decir que el estatuto del trabajador solo es aplicable a los que pertenecen al sector privado, dado que los empleados públicos y trabajadores oficiales no son destinatarios de ese estatuto laboral, por ello, el artículo 35 numeral 3 ibídem no se puede ampliar a situaciones no consagradas en el referido compendio; de ahí que la solidaridad del simple intermediario solo abarca los salarios, prestaciones e indemnizaciones que existen en ese estatuto, pero no otras diferentes, como equivocadamente lo entendió el Tribunal.

VII. LA RÉPLICA

El demandante opositor aduce que la interpretación que expone el casacionista en su reproche es completamente errada, ya que:

[...] para el Máximo Tribunal Constitucional del Estado sigue prevaleciendo el criterio orgánico sobre otros criterios como se ha venido dando desde hace más de setenta años. Y obvio acompañado del criterio funcional, ya que, aunque sea una entidad donde por regla general sus servidores son Empleados Públicos, si se prueba funciones de mantenimiento y construcción de obra será Trabajador Oficial. Y viceversa si es una entidad donde por regla general sus servidores son Trabajadores Oficiales, pero si se prueba labores de confianza y manejo será Empleado Público, aunque haya sido vinculado por Contrato de Trabajo.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por haber incurrido en «*infracción directa*» de los siguientes artículos:

[...] 29, 48, 58 y 94 de la Constitución Nacional, en concordancia con los artículos 3, 35, 36 y 488 del Código Sustantivo del Trabajo, artículos 1568, 1571, 1572 y 1577 del Código Civil. Los artículos 6, 40 del Decreto 2127 de 1946. Artículo 2, modificado por el art. 2 de la Ley 712 de 2001, 51, 53 54, 61, 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en concordancia con el artículo 94 del Código General del Proceso.

En la sustentación, expone idénticos argumentos a los esgrimidos en el primer ataque, razón por la cual, no se considera necesario reproducirlos nuevamente.

IX. LA RÉPLICA

La parte opositora reitera lo expresado en la primera acusación y añade, frente a la prescripción, que resulta suficiente indicar que la reclamación administrativa laboral a la ESU y a las otras codemandadas se impetró antes de haber prescrito la acción laboral, según las voces del artículo 6 del CPTSS, en armonía con el artículo 145 *ibidem*, entonces no ha existido la prescripción de la acción laboral y no es posible modificar lo resuelto por el Tribunal en este punto.

X. CONSIDERACIONES

Conforme a lo argumentado por la empresa recurrente en estos dos ataques, la Corte por cuestiones de método, se

pronunciará sobre tres temas a saber: jurisdicción, prescripción y solidaridad.

- **Jurisdicción.**

La colegiatura, respecto a la falta de jurisdicción planteada por la empresa temporal Misión Empresarial S.A., adujo que las providencias de la Corte Constitucional, a que alude esta demandada, dirimieron conflictos en los que se discutía una vinculación legal y reglamentaria propia de empleados públicos y, en este proceso, se debate una relación laboral en calidad de trabajador oficial, en la medida que no se demostró que el demandante tuviese cargos de dirección, confianza y manejo con la entidad pública, luego la competencia para estos asuntos está asignada legalmente a la jurisdicción ordinaria laboral, tal y como ha sido asumida por la Sala de Casación Laboral en abundantes decisiones frente a temas similares.

La censura, por su parte, arguye que el debate de asuntos como el que nos ocupa, son de competencia del juez contencioso administrativo, sin que pueda ser saneable la falta de jurisdicción. Dice que la Corte Constitucional, mediante providencia del 12 de julio de 2023, al decidir un conflicto de competencia creado entre el juez contencioso y el ordinario laboral, donde, en decir del casacionista, fungían como demandadas las mismas empresas aquí accionadas, determinó que quien debía asumir el conocimiento del juicio era el contencioso administrativo, por manera que resultaba evidente el dislate del *ad quem* al abordar la contienda.

En este orden de ideas, le corresponde a la Corte elucidar si erró el Tribunal al conocer de esta acción judicial, por considerar que era un asunto de competencia de la justicia ordinaria laboral.

Para resolver, debe indicarse que la jurisprudencia de esta corporación tiene establecido que la sola mención en la demanda inicial de la existencia de un contrato de trabajo, le permite a la jurisdicción ordinaria laboral asumir el conocimiento; sin que ello excluya que se deba determinar si existió o no dicha modalidad de vinculación en la realidad, de acuerdo con las pruebas del proceso y con las directrices legales trazadas sobre la materia.

Así lo adoctrinó la Corte en la sentencia CSJ SL4234-2014, en la cual se indicó:

[...]

Tampoco desconoció el ad quem que la afirmación plasmada en la demanda de que existe un contrato de trabajo le permite a la jurisdicción ordinaria laboral asumir el conocimiento del asunto, pues así lo recalcó expresamente dentro de sus consideraciones, no obstante que precisó acertadamente que, de cualquier manera, resultaba necesario examinar la naturaleza del vínculo jurídico discutido, de acuerdo con las pautas y criterios legales de clasificación de los servidores oficiales.

Dichas reflexiones, en lo que al escenario jurídico concierne, no envuelven alguna equivocación hermenéutica que le pueda otorgar prosperidad al cargo, pues esta Sala de la Corte ha puntualizado que, si bien es cierto que la afirmación de la existencia de un contrato de trabajo le permite a la jurisdicción ordinaria abordar el conocimiento de un determinado asunto, ello no excluye, en manera alguna, que se deba determinar si existió o no dicha modalidad de vinculación en la realidad, de acuerdo con las pruebas del proceso y con las directrices legales trazadas sobre la materia. En la sentencia CSJ SL, 4 jun. 2008, rad. 33465, se dijo al respecto:

Al margen de la decisión, y en procura de su función unificadora de la jurisprudencia, considera la Sala oportuno reiterar que la jurisdicción laboral está instituida para conocer de los conflictos jurídicos emanados directamente del contrato de trabajo, sean de carácter particular o de carácter oficial. En este último ámbito, no toda relación de dependencia y subordinación puede asimilarse a un contrato de trabajo, pues existen otras modalidades de vinculación, que si bien comparten algunos rasgos comunes con la estrictamente laboral, se rigen por otras pautas, como por ejemplo las relaciones legales y reglamentarias, cuyos conflictos, incluso los derivados del principio de primacía de la realidad, deben ser resueltos por la jurisdicción contencioso administrativa. En ese mismo orden de ideas, no todo conflicto de reclamación de salarios o de prestaciones sociales por una relación entre el servidor oficial, real o ficto, y un ente oficial corresponde dilucidarlo a los jueces laborales, pues solamente les está dado conocer de aquellos en que subyace un contrato de trabajo, ya que los restantes son del resorte de los jueces administrativos. Determinar si en un caso concreto hay o no contrato de trabajo en una relación con una entidad oficial es asunto que se resuelve en atención a las directrices legales que se han trazado sobre la materia. En ese orden de ideas, se conoce que hay siempre contrato de trabajo cuando el trabajador presta sus servicios a una empresa industrial y comercial del Estado, con las excepciones establecidas en la ley, o en entidades equiparables a ésta; también cuando la persona labora en una entidad pública en actividades de construcción o sostenimiento de obras públicas; o cuando el legislador así lo ordena, por ejemplo, en la Ley 10 de 1990, frente al personal de servicios generales.

Vale decir, por último, que la razón fundamental de la decisión del Tribunal fue fáctica y estuvo circunscrita al hecho de que no se había acreditado el ejercicio de labores propias del mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, además de que dichas aserciones no fueron controvertidas por la censura.

Pues bien, cumple puntualizar que en este asunto la demanda inaugural se presentó ante la justicia ordinaria laboral y el Tribunal determinó que entre el demandante y la Empresa para la Seguridad Urbana existió efectivamente un nexo de trabajo, desde el 18 de noviembre de 2010 hasta el 31 de octubre de 2014, en calidad de trabajador oficial.

Al ser un hecho indiscutido en sede de casación que en el presente asunto existió un contrato de trabajo, en la calidad mencionada, indudablemente esta contienda resulta ser de competencia de los jueces laborales; sin que sea dable predicar falta de competencia, por encontrarse dentro de los demandados un ente oficial.

Sobre que la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para conocer esta clase de controversias donde se afirma la existencia de un contrato de trabajo entre las partes o la calidad de trabajador oficial del demandante, conforme a lo preceptuado por el artículo 2 del CPTSS, modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001, en sentencia CSJ SL184-2019, rad. 62561, se precisó:

Debe recordarse, que esta Sala ha sostenido en asuntos similares al que ocupa nuestra atención, respecto de entidades de derecho público, que la competencia de la especialidad se adquiere por la mera afirmación contenida en la demanda de ostentar el servidor la calidad de trabajador oficial; sin embargo, en la sentencia se debe dilucidar el tipo de vinculación, al punto que la prosperidad de las pretensiones depende de la acreditación en juicio de la connotación aseverada, y de no probarse esta, el sentenciador debe proferir una decisión absolutoria; así lo dijo esta Corte en la sentencia CSJ SL9315-2016, en la sostuvo:

Teniendo en consideración que el actor pretende con su demanda que el juez laboral declare la existencia de un contrato de trabajo, ello le permite a la jurisdicción ordinaria avocar el conocimiento para determinar si aquel tuvo la calidad de trabajador oficial, y a partir de allí, declarar los derechos impetrados en el escrito inaugural del proceso que se hallen debidamente acreditados. Ahora de no probarse la calidad de trabajador oficial, el juez debe absolver al respecto.

Conforme a lo anterior, el estudio de los temas sometidos al escrutinio de la Sala, debe seguir el siguiente orden: 1º) analizar la naturaleza jurídica de entidad llamada a juicio; 2º) determinar que el demandante era trabajador oficial; y 3º) estudiar los derechos solicitados por el actor bajo la calidad antes señalada.

Resulta pertinente destacar, que si luego de examinar el primer aspecto, en el segundo el juzgador observa que no está probada la calidad de trabajador oficial del promotor del proceso, tal situación conduce inevitablemente a que no se pueda declarar la existencia de un contrato de trabajo, ni a despachar favorablemente las súplicas incoadas por parte de la justicia ordinaria laboral, y por ende lo que cabe es proferir una decisión absolutoria, eso sí, sin adentrarse a analizar los derechos pedidos por el accionante. (Negrillas fuera de texto original).

En similar sentido, se pronunció esta misma Corte en la sentencia CSJ SL,10610-2014, que reiteró la SL, 18 mar. 2003, rad. 20173, puntualizando:

2º) La definición judicial de la categoría laboral de un servidor y su consecuente forma de vinculación con la administración, es un asunto de orden sustancial.

A) *En efecto, la sentencia dictada por un juez laboral que dirime una controversia judicial sobre la categoría laboral de un servidor público es en sí misma una decisión de fondo o de mérito, porque implica para el funcionario judicial un análisis fáctico, probatorio y normativo tendiente a verificar si quien demanda tiene la calidad de trabajador oficial que dice tener, y en consecuencia, si tiene derecho o no a los beneficios reclamados y derivados del contrato de trabajo, lo cual, claramente encaja dentro de su ámbito de competencia conforme lo establece el numeral 1º del CPT y SS:*

ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. (Negrillas propias de la Sala).

Lo anterior bajo el entendido que los trabajadores oficiales se vinculan a la administración pública mediante un contrato de trabajo, y por ello, para verificar la existencia de tal vínculo y los derechos que puedan derivar de él, es necesario como condición sustancial previa, determinar si conforme a los criterios legales quien demanda es un trabajador oficial o no.

Sobre este tópico, resulta importante traer a colación lo dicho por esta Corporación en sentencia CSJ SL, 18. mar. 2003, rad. 20173, oportunidad en la cual expresó que las decisiones que resuelven las pretensiones relativas a la existencia del contrato, son de fondo o de mérito, y por ende, son ajenas a los presupuestos procesales:

Como el tema de la existencia del contrato de trabajo fue materia de discusión, y el Tribunal absolvió por no encontrarlo demostrado,

*la sentencia no podía ser calificada de incongruente, **porque ese presupuesto es, en los juicios laborales contra entidades oficiales, de fondo o mérito.***

***Y como la sentencia se pronunció sobre un presupuesto de la pretensión y no sobre uno formal (alguno de los presupuestos procesales), el Tribunal hizo actuar el derecho sustancial,** y desde luego para beneficio de la demandada, por lo que no infringió ni el artículo 228 de la Constitución Política ni el 4 del C. de P. C., normas que le indican al juez cómo debe hacer actuar en juicio el derecho sustancial, uno de cuyos aspectos es, naturalmente, el derecho de defensa, con lo cual se le significa al recurrente que ese derecho no es únicamente el que beneficia al trabajador.*

La circunstancia de que la entidad demandada haya aportado la copia de un contrato de trabajo en nada podía modificar la decisión impugnada, puesto que la definición de la relación personal de servicio con la administración pública corresponde al legislador y no a las partes.

Para controvertir la existencia del contrato de trabajo en una relación de servicios personales con la administración pública no es necesario alegar las excepciones de falta de jurisdicción y competencia. Basta negar ese contrato.

En efecto, la jurisprudencia tiene dicho que, para que el juez laboral asuma la competencia en un juicio contra una entidad de derecho público, al actor le basta afirmar la existencia del contrato de trabajo porque, de controvertirse esa afirmación, al juez le corresponde en la sentencia de fondo declarar si existió o no, y sólo en caso positivo puede reconocer los derechos que emanen de ese contrato.

Y ha precisado la jurisprudencia esa particular manera de desarrollarse la relación procesal que vincula a los servidores de la administración pública con ella misma, para poner de presente que la decisión que declare la existencia del contrato, como la que lo niega, es de fondo, con lo cual ha rechazado como previas las excepciones de falta de jurisdicción o competencia. Desde luego tampoco ha admitido que esas excepciones operen al finalizar la instancia, ya que ni la jurisdicción ni la competencia dependen del resultado del juicio.

La sentencia que absuelve a la administración por no haberse demostrado que el demandante le prestó un servicio personal como trabajador oficial es, resultado de lo dicho, una decisión de fondo que implica desestimar las pretensiones de la demanda.

Lo anterior explica una irregularidad del cargo ya que éste, equivocadamente, propone la consecuencial infracción directa de las normas sustanciales, y todo porque el acusador asume

erradamente que hubo una sentencia formal, sin advertir que hubo una de fondo, en la que se aplicó la ley sustancial en sentido adverso a lo pretendido por él, como actor del juicio (Negrillas propias de la Sala).

La sentencia reseñada sirve para precisar que en estos eventos la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral viene dada desde que el promotor del proceso en la demanda inicial afirma que tiene una relación laboral regida por un contrato de trabajo (ficto-presunto o expreso) con una entidad u organismo de la administración pública, bien sea con miras a obtener el reconocimiento de beneficios y derechos legales o extralegales exclusivos de los trabajadores oficiales o discutir sobre los ya existentes, pretensiones que obviamente invitan al juez a razonar sobre la categoría laboral del funcionario como requisito sustantivo previo a resolver cualquier punto relacionado con el contrato de trabajo. (Subrayado y negrillas fuera del texto original).

Significa ello que la sentencia judicial que se pronuncia de esta forma, no define la competencia de esta jurisdicción, sino que determina (de fondo o de mérito) si el demandante que reclama un beneficio exclusivo de los trabajadores oficiales –y por ende derivado del contrato de trabajo- tiene derecho a lo solicitado o no, labor que solo es posible lograr si previamente el funcionario judicial dilucida si el promotor del proceso pertenece a tal categoría laboral de servidor público, y si en consecuencia su relación se encuentra regida por un contrato de trabajo.

(La negrilla y lo subrayado es del texto original).

Así, es evidente que, el juez de la alzada no incurrió en equívoco jurídico alguno al asumir el conocimiento del debate, en la medida que el tema central de este litigio tiene que ver con la existencia de un contrato de trabajo y la condición de trabajador oficial del accionante.

En relación a esta temática, en sentencia CSJ SL5525-2016, esta corporación indicó:

[...]

Estas reflexiones, para la Sala, no ameritan ninguna observación jurídica, pues cuando un demandante le pide a la justicia laboral que declare la existencia de un contrato de trabajo, ello provoca un genuino conflicto originado «directa o indirectamente en el contrato de trabajo» (num. 1º, art. 2º C.P.T. y S.S.). De modo que, un asunto presentado en estos términos, es una materia que, a no dudarlo, le pertenece a la jurisdicción ordinaria laboral.

En sentencia CSJ SL10610-2014, reiterada en CSJ SL17470-2014, la Corte señaló que en eventos como el que acá se estudia, «la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral viene dada desde que el promotor del proceso en la demanda inicial afirma que tiene una relación laboral regida por un contrato de trabajo (ficto-presunto o expreso) con una entidad u organismo de la administración pública», de manera que es el demandante quien provoca o activa la competencia de esta jurisdicción al asegurar que su relación está regida por un contrato de trabajo.

Es necesario aclarar, que esta competencia que adquiere el juez laboral en virtud de la naturaleza del conflicto, no lo obliga a decretar indefectiblemente la existencia de un contrato de trabajo, como al parecer lo entiende el recurrente. Perfectamente el juzgador puede, al final del proceso, determinar que en realidad no se configuró un contrato de trabajo y, consecuentemente, desestimar las pretensiones de la demanda.

Dicho de otro modo: la jurisdicción y competencia que adquiere el juez laboral en virtud de la naturaleza del conflicto, no es una camisa de fuerza ni lo vincula a decretar la existencia de un contrato de trabajo. Pues, en efecto, basado en el análisis de las pruebas y la interpretación de las disposiciones vigentes, puede llegar a la conclusión que en realidad, el vínculo no estuvo regido por un contrato de trabajo, bien sea por tratarse de una relación autónoma e independiente, o por consistir en un nexo jurídico que, de llegar a ser dependiente, de todas formas no podría estar regido por un contrato de trabajo, como acontece con los empleados públicos.

Por lo expuesto, acertó el juez plural al asumir el conocimiento en este asunto, donde el demandante resultó tener la condición de trabajador oficial.

De otro lado, el conflicto de competencias que dirimió la Corte Constitucional y en el que se apoya la censura, tiene efectos *interpartes*, y la confrontación de los supuestos fácticos de ese asunto con los aquí establecidos en el caso

particular del demandante, solo es posible hacerlo al analizar el contenido de las pruebas, es decir, que el recurrente debió formular un ataque por la senda indirecta o de los hechos que es la que permite estudiar el juicio valorativo o probatorio, lo que en este caso no aconteció.

- **Prescripción.**

El operador judicial de segunda instancia en lo relativo a esta temática, con fundamento en la jurisprudencia de la Corte, señaló que entre la presentación de una demanda introductoria y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio, lo que implica que existen excepciones a la regla prevista en el artículo 94 del CGP, verbigracia, que con la sola presentación del escrito demandatorio se interrumpe la prescripción, cuando la notificación del auto admisorio no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado.

Puntualizó que en el *sub judice*, sin duda, la tardía notificación de la parte demandada obedeció a la demora del juzgado en resolver las múltiples solicitudes presentadas por el apoderado del actor para lograr el emplazamiento de Misión Empresarial S.A., luego de haber intentado la notificación personal y por aviso, e igualmente a la desidia de la referida sociedad, pues era claro que las citaciones para que se notificara fueron efectivamente recibidas en la dirección registrada para ello en su certificado de cámara de

comercio, de ahí que no se podía aplicar la regla prevista en el artículo 94 del CGP, por ende, debía entenderse que con la presentación de la demanda inicial sí se interrumpió el término extintivo, ya que se instauró con antelación al cumplimiento de los tres años de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS.

La recurrente Misión Empresarial S.A. argumenta que los derechos reclamados se encuentran prescritos, por cuanto, si bien se presentó reclamación dentro de los tres años siguientes a la exigibilidad de lo pretendido, no se notificó la acción dentro del término de un año conforme a lo previsto en el artículo 94 del CGP, y que la circunstancia de que hubiera demora del juzgado en resolver los memoriales inherentes al trámite de notificación, no puede cercenar el derecho de la accionada «*a invocar este principio de seguridad jurídica*».

Esgrime que el hecho de que se hubiesen enviado los requerimientos a la dirección de la demandada, no es suficiente para concluir que «*se entiende que con la presentación de la demanda sí se interrumpió el término de prescripción*», ya que conforme a la citada normativa el único acto procesal que la interrumpe es la notificación del escrito de demanda, pues no se consagró en la ley adjetiva condicionamiento alguno.

Así, el problema jurídico que debe resolver la Sala consiste en establecer si erró el fallador de la alzada, desde la perspectiva jurídica, al considerar que cuando no se logra

la notificación de la demanda inaugural en el término previsto en el artículo 94 del CGP, por culpa del juzgado o por actividades elusivas del demandado, la sola presentación del escrito inicial interrumpe el fenómeno extintivo.

A fin de dar solución al reproche de la censura, es de recordar que la prescripción se presenta por la inactividad del beneficiario, durante el lapso consagrado en la ley, del ejercicio de la acción, haciendo presumir el abandono del derecho; y se justifica por motivos de orden práctico, en tanto se pretende que las relaciones jurídicas no se mantengan inciertas y que las situaciones de hecho prolongadas en el tiempo se solucionen, por esta razón se le limita el derecho de acción para que sea ejecutado en un término razonable en aras de garantizar de la seguridad jurídica.

En efecto, la Corte tiene señalado que la prescripción, como modo de extinguir las obligaciones, es una excepción legítima al postulado de la irrenunciabilidad de derechos, en cuanto propende por la realización de otros valores como la aludida seguridad jurídica y el ejercicio responsable de los derechos. Así lo sostuvo en la decisión CSJ SL16798-2015, rad. 43128, al puntualizar:

[...]

Una interpretación armónica de la norma en cita y del art. 13 del C.S.T. permite afirmar que si bien los derechos establecidos en las disposiciones laborales son mínimos y, por regla general, irrenunciables, también lo es que existen eventos excepcionales en los cuales se ofrece la posibilidad de que puedan ser objeto de dimisión, disposición o elección. Lo cual es enteramente entendible en la medida que, si bien es cierto, el legislador con sujeción a la Carta Política tiene un amplio margen para establecer los beneficios mínimos de los trabajadores, también lo es que, goza de

libertad para establecer restricciones, excepciones y condicionamientos a los mismos, así como alternativas o niveles de protección de un determinado derecho, a fin de garantizar su racionalidad en las relaciones del trabajo.

Es que solo a partir de este entendimiento del principio de irrenunciabilidad es que pueden concebirse instituciones como la prescripción y la transacción o la conciliación sobre derechos inciertos y discutibles, las cuales de cara al principio protectorio y los fines y valores constitucionales resultan igualmente legítimas: la primera, para brindar seguridad jurídica y garantizar una prontitud en el ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores y, la segunda, para evitar conflictos en las relaciones sociales y facilitar el saneamiento de las controversias en el marco de una justicia consensual.

Por tanto, el legislador, a efectos de garantizar la estabilidad jurídica de los asociados y consolidar sus derechos, fija en cada especialidad un tiempo dentro del cual deben ser reclamados, so pena de verse afectados por la prescripción. Así, el artículo 488 del CST y el 151 del CPTSS, brindan a los trabajadores la oportunidad de impetrar sus súplicas dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad y el 489 del CST prevé que dicho lapso se puede interrumpir por una sola vez, con el simple reclamo escrito que el trabajador formule y el empleador reciba, para que, a partir de ese momento, se reinicie el conteo del trienio para reclamar en tiempo.

Del mismo modo, el artículo 94 del CGP, antes 90 del CPC, aplicable a los procesos laborales en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del CPTSS, prevé la posibilidad que el término de tres años se entienda interrumpido desde la fecha de radicación de la demanda inicial, siempre que el auto admisorio de aquella *«se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la*

notificación al demandante de tales providencias, por estado o personalmente». Una vez transcurrido ese tiempo, el efecto solo se producirá a partir de la notificación del auto admisorio.

Ahora bien, esta corporación ha adoctrinado que la regla establecida en el artículo 90 del CPC, hoy 94 del CGP, referente a que la presentación de la demanda inaugural interrumpe el término prescriptivo siempre y cuando el auto admisorio se «*notifique*» al demandado dentro del año siguiente a la notificación al demandante del auto admisorio de la acción, no aplica cuando dicha «*notificación*» no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado, como quiera que esa eventualidad no puede redundar en perjuicio del promotor del litigio. En la sentencia CSJ SL8716-2014, rad. 38010, la Corte puntualizó:

Frente a dicho tema, esta Sala de la Corte ha previsto en su jurisprudencia que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio. En tal orden, contrario a lo argüido por la censura, ha admitido excepciones a la regla prevista en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil y, concretamente, como lo dedujo el Tribunal, ha aceptado que «...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado...»

Dichas excepciones a la regla de interrupción de la prescripción están fundadas en la prevención de conductas reprochables desde todo punto de vista, que tienden al abuso de la disposición por parte de los deudores y, en materia laboral, en una protección especial para el trabajador que acude a tiempo a reclamar sus derechos y que realiza todas las acciones que están a su alcance para lograr la notificación de la demanda, por lo que no se le puede sancionar con la prescripción, a pesar de haber actuado diligentemente.

Entre otras, en la sentencia CSJ SL, 12 feb. 2004, rad. 21062, se precisó la posición de la Sala en torno al tema, de la siguiente forma:

“Se desestima, entonces, el cargo, sin que ello impida, como lo recuerda el opositor, agregar que con relación a la aplicación del artículo 90 del código de procedimiento civil en sentencia del 18 de febrero de 1998, radicación 10166, esta Sala de la Corte expuso:

(...) En lo relacionado con la segunda parte del cargo, esto es, la acusación sobre la forma como el ad quem interpretó el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil -que debe asumirse es el del texto original de ese estatuto procesal, atendida la fecha de presentación de la demanda-, en perspectivas de la tardanza en la notificación del auto admisorio de la demanda por morosidad atribuible al juzgado de primera instancia, encuentra la Corte que el juzgador de segundo grado no incurrió en las transgresiones hermenéuticas que se le endilgan [...]

En efecto, en sentencias de julio 31 de 1991 (Rad. 4336) y mayo 15 de 1995 (Rad 7343), en los que se analizó un punto de similares características al presente, esta Corporación sentó el criterio que expone el ad quem respecto a los artículos 90 y 91 del código de procedimiento civil, que en lo concerniente a lo aquí discutido conserva semejanza con la reforma que a los mismos introdujo el decreto 2282 de 1989, y que es el siguiente:

[...]

(...) Acorde con tales postulados éticos, recogidos como normas de obligatorio cumplimiento por la legislación positiva, observa esta Sala que **la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del Juzgado o por actividad elusiva del demandado**, ya que repugna al ordenamiento jurídico que el actor que obra con rectitud y satisface las cargas procesales que sobre él pesan tenga, sin embargo, que soportar consecuencias jurídicas desfavorables por conductas reprochables a la incuria de funcionarios judiciales o a maniobras de la parte contraria, que, posteriormente, resultase beneficiada de su propia conducta contraria a derecho.

Precisamente, en este mismo sentido, expresó la Corte, Sala de Casación Civil, que la sola interposición de la demanda no interrumpe la prescripción salvo que el retardo en notificar a éste (el demandado) no se deba a culpa del demandante (...) sino al demandado, por haber eludido esta, o al personal del Juzgado encargo (sic) de hacerla, casos en los cuales la interrupción se entiende consumada con la presentación de la demanda”.

(...) Tiene igualmente por sentado esta Corporación, que en el proceso laboral, por aplicación supletiva de las normas contenidas en el C.P.C., ha de incorporarse en lo pertinente, el art. 90 de este Código, pero sin que ello signifique en manera alguna que los principios propios del derecho laboral se vean disminuidos o menguados pues dada su propia naturaleza son de orden público. En efecto, en sentencia de 23 de abril de 1985, expresó lo siguiente: De acuerdo con reciente jurisprudencia de la Sala el artículo 90 del Código de procedimiento Civil es aplicable en materia laboral, con apoyo en el artículo 145 del C. Procesal del Trabajo, pero sin que en los juicios del trabajo sea aplicable el condicionamiento previsto por esa norma procesal civil, en virtud del principio de la gratuidad (C.P.T. art. 39). En materia laboral, en consecuencia, una vez admitida la demanda se considera interrumpida la prescripción desde la fecha en que fue presentada (...).”

En consecuencia, con fundamento en lo antes transcrito, para la Corporación el Tribunal no incurrió en la errónea interpretación que del artículo 90 del código procesal civil denuncia la censura en el cargo. Como tampoco es dable afirmar que dicho juzgador entendió equivocadamente el artículo 91 ibídem, pues, además, examinado el contenido del auto que decidió en segunda instancia el incidente de nulidad (flos 55 y 60 cuaderno 2), se colige que el mismo ciertamente abarca la notificación del auto admisorio de la demanda, pero por razones no adjudicables al demandante, motivo por el cual ante tal evento también es aplicable el razonamiento jurisprudencial expuesto en las sentencias antes referidas”. (negrillas fuera de texto).”

Por lo anterior, en el plano estrictamente jurídico propio de la vía seleccionada para formular la acusación, el Tribunal no incurrió en algún desatino interpretativo al sostener que «...no puede entonces de manera irresponsable y remitirnos a la literalidad de la norma, declararse que ha operado el fenómeno extintivo de la prescripción, cuando no ha sido por una actitud negligente que al demandado se le haya notificado el auto admisorio de la demanda con posterioridad a los 120 días que exige la norma». (Negrillas del texto original).

Conforme a lo reseñado surge palmario que el juzgador de segundo grado no incurrió en equivoco jurídico alguno, al considerar que en el *sub judice* no se configuró la excepción de prescripción respecto a los derechos reclamados por el accionante, porque, aunque el auto admisorio de la demanda no se notificó en el término previsto en el artículo 94 del CGP,

ello obedeció a la demora del juzgado en resolver las múltiples solicitudes presentadas por el apoderado del actor para lograr el emplazamiento de Misión Empresarial S.A., luego de haber intentado la notificación personal y por aviso, e igualmente a la desidia de la referida sociedad, pues era claro que las citaciones para que se notificara fueron efectivamente recibidas en la dirección registrada para ello en su certificado de Cámara de Comercio.

Y es que, ante situaciones de anormalidad o tardanza que afectan el derecho a obtener de la jurisdicción el adelantamiento y la definición oportuna de un asunto, resultan desacertadas las inferencias de la censura de reclamar a su favor la declaratoria de un medio exceptivo como el de la prescripción, que castiga la incuria del titular del derecho, pues de los argumentos fácticos esgrimidos por el Tribunal, los cuales no controvierte la recurrente, porque, se insiste, el ataque es jurídico, puesto que es incuestionable que la parte demandante actuó con diligencia y prontitud, y que el retardo en la notificación es atribuible al juzgado y la propia sociedad recurrente, por tanto, mal podría el promotor del litigio correr con las consecuencias de conductas ajenas.

Por consiguiente, en un evidente conflicto entre el derecho al acceso a la administración de justicia que le asiste a las partes y el aparente respeto por las formas procesales, que es el pilar sobre el cual la recurrente funda sus acusaciones, debe primar el primer postulado, cuando resulta indiscutible que se presentaba una dificultad de cumplir con la carga impuesta a las partes por el legislador.

Así las cosas, proceder sin miramientos a las diferentes situaciones que pueden presentarse en cada caso particular, quebrantaría las prerrogativas del debido proceso y el acceso a la administración de justicia. De este modo, no es posible predicar, en la práctica, la obligatoriedad que recaía en la parte actora de notificar a la accionada del auto admisorio de la demanda en el término de un año previsto en el artículo 94 del CGP, pues ello, en el presente asunto, acorde a las vicisitudes presentadas y que dejó en evidencia el *ad quem*, sin que fueran controvertidas, se tornó en una carga imposible de efectuar.

En consecuencia, en el *sub judice*, el juez de la alzada no se equivocó al concluir que en este caso en particular no era factible aplicar la regla prevista en el artículo 94 del CGP, y que debía entenderse que la demanda inicial sí interrumpió el término de prescripción.

Por último, en cuanto a la afirmación de la casacionista relativa a que el «*juzgador de primera instancia no tuvo en cuenta la excepción de prescripción propuesta por mi representada*», en relación con el último contrato de trabajo celebrado, el cual finalizó el 30 de octubre de 2014, cumple decir que el recurso de casación procede únicamente contra una sentencia de segunda instancia dictada en un proceso ordinario, a no ser que se trate de la casación *per saltum*, prevista en el artículo 89 del CPTSS, que no es la situación que aquí se presenta, por lo cual resulta inapropiado reprochar un proceder del *a quo*.

En efecto, atacar el fallo de primer grado muestra un desconocimiento de la estructura del ordenamiento jurídico y de la función extraordinaria que el legislador le atribuyó al recurso de casación, el cual se instituyó con el fin de que la Corte verifique la legalidad de la decisión de alzada y, en ese orden, la corporación no tendría, en principio, facultades para analizar directamente las decisiones de primera instancia.

- **Solidaridad.**

La Sala considera pertinente puntualizar que aquí no se discute que se hubiera condenado a la indemnización moratoria prevista en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, sino que las condenas fueran impuestas de manera solidaria a la empresa temporal recurrente.

En lo atinente a este punto, la colegiatura, con fundamento en la jurisprudencia de esta corporación, enfatizó que las empresas temporales Misión Empresarial S.A. y Jiro S.A. son solidariamente responsables.

La censura aduce que el juez plural se equivocó al ampliar la solidaridad a las empresas temporales convocadas en esta acción judicial, ya que con ello extiende las declaraciones y efectos consecuenciales de los trabajadores oficiales a empleadores del sector privado, quienes actuaron como simple intermediarios, máxime que se trata de situaciones no reguladas en el CST, pues *«la sanción del artículo 1 del Decreto 797 de 1949, no existe en el CST, es*

propia del régimen trabajador oficial, no se puede, so pena de violentar el ordenamiento jurídico, extender sanciones propias de un tipo de relaciones jurídicas a otras que no existen en el mismo».

Conforme a lo planteado, el problema jurídico que debe elucidar la Sala en este punto se contrae a determinar si el operador judicial incurrió en yerro jurídico al imponer condena solidaria en contra de la empresa temporal Misión Empresarial S.A., respecto de las condenas a favor del actor, quien es trabajador oficial.

Sobre el tema debe recordarse que cuando las empresas de servicios temporales utilizan su fachada para mimetizar vinculaciones laborales y defraudar a los trabajadores respecto de quiénes son sus verdaderos empleadores, en realidad no ostentan aquella calidad, pues se convierten en simples intermediarias en los términos del artículo 35 del CST, mientras que las usuarias pasan a ser las verdaderas y directas empleadoras con las condignas consecuencias económicas, entre ellas, responder solidariamente por las condenas que ese comportamiento fraudulento acarrea.

Entonces, con independencia de que se trate de trabajadores oficiales o privados, la solidaridad por la que debe responder la empresa temporal, en este caso particular Misión Temporal S.A., deriva o tiene como fuente la contratación fraudulenta, ya sea por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, conforme a los artículos 77 de la Ley

50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido con lo regulado en estos preceptos, pues en estos eventos solo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del numeral 2 del artículo 35 del CST, lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y, por ende, deba tenerse, como verdadero empleador.

La Corte en sentencia CSJ SL, 22 feb. 2006, rad.25717, donde se discutió un asunto en el que, como empresa usuaria también fungía una entidad oficial, adoctrinó:

En los cargos que se examinan conjuntamente se plantea, en síntesis, que la superación del término de la contratación de trabajadores en misión, de seis meses prorrogables hasta por seis meses más, genera una situación jurídica contractual diferente a la ficticiamente contratada, conforme a la cual la empresa usuaria pasa a ser el empleador directo de la trabajadora y la empresa de servicios temporales a ser deudora solidaria de las acreencias laborales, apoyado en razonamientos coincidentes expuestos en sentencia de 24 de abril de 1997, radicación 9435.

Bajo el contexto enunciado, en opinión de la acusación le corresponde en este caso al INSTITUTO DE FOMENTO INDUSTRIAL IFI –CONCESIÓN SALINAS- cancelar a la accionante las prestaciones sociales propias de los trabajadores oficiales.

Planteamiento que resulta acorde con el criterio doctrinal sentado en la sentencia citada relativo a que frente a la contratación fraudulenta, por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del

T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador.

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S. del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales.

Es éste entonces el sentido del criterio doctrinal expuesto en la sentencia rememorada, de 24 de abril de 1997, radicada con el número 9435, donde específicamente se dijo, lo siguiente:

“Pero ésta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia a las respectivas estipulaciones”.

Bajo los derroteros trazados, en la decisión jurisprudencial aludida, claramente se colige que las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores; posición que tiene pleno respaldo en el principio de primacía de la realidad previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, toda vez que no puede entenderse nada

distinto a que cuando una entidad del Estado contrata irregularmente trabajadores en misión que prestan directamente sus servicios para ella deban ser considerados como servidores suyos.

Demuestra entonces la acusación que el juzgador de segundo grado se equivocó al considerar que en este caso la contravención del plazo y la prórroga a que se refiere el ordinal 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 no determina que a la demandante se aplique el régimen propio de los trabajadores oficiales. Próspera en consecuencia la acusación. Por tanto, se casará la sentencia recurrida, en cuanto confirmó la decisión absolutoria de primer grado.

En la misma línea, en decisión CSJ SL1228-2018, la corporación insistió en que la contratación fraudulenta, vale decir, incumpliendo los términos de los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, acarrea que la empresa usuaria se convierta en un verdadero empleador y la temporal como simple intermediaria, responderá solidariamente como lo estipula el citado artículo 35 del CST. En el referido antecedente jurisprudencial la Corte adoctrinó:

[...]

Resulta claro entonces, que la prestación del servicio por parte de la señora Martha Jacqueline Ramírez Castellanos, como trabajadora en misión de la pasiva, no fue para ejecutar labores ocasionales, accidentales o transitorias, ni para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, ni mucho menos para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, como de manera específica lo permite la ley.

Debe sumarse a lo antes dicho, que el banco desbordó el plazo máximo legal para suscribir contrato de trabajo con la demandante a través de EST, dado que aquella contratación duró por más de un año, de tal suerte que, a partir del 1 de agosto de 2001, cuando se cumplió el tiempo límite de vinculación que la

norma prevé para los trabajadores en misión, el demandado incurrió en otra irregularidad.

El tales circunstancias, al haber laborado la actora por espacio superior a un año al servicio del Banco del Estado en liquidación, sin solución de continuidad, en labores totalmente ajenas a aquellas en las que se permite la contratación de personas a través de empresa temporales, resulta claro que ese ente, quebrantó la legalidad y legitimidad de la normatividad antes aludida, convirtiéndose la empresa temporal en una mera intermediaria y la empresa usuaria pasó a ser una verdadera empleadora.

En punto al debate, esta Sala, en sentencia del 22 feb. 2006, rad. 25717, reiterada la SL6844-2017, rad. 44668, sostuvo:

[...]

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

[...]

En este orden de ideas, podemos colegir entonces que, la intención del Banco fue la de disfrazar a través de la tercerización con la empresa temporal, el verdadero vínculo contractual que ya tenía desde años atrás con la demandante, buscando ocultar el mismo, accionar de la entidad demandada en la que no se advierte buena fe; por lo tanto, como las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, por ende, los convenios que las transgredan por ser ilícitos deben considerarse ineficaces, sin que ello sea óbice para que la trabajadora solicite el pago de las acreencias laborales a que haya lugar, dado que, la actividad desarrollada fue lícita.

En consecuencia, el banco usuario como verdadero empleador, es responsable de las obligaciones laborales que pudieran causarse a favor de la trabajadora, de manera solidaria con la empresa de servicios temporales.

Así las cosas, la Corte no observa que el Tribunal se hubiera equivocado jurídicamente al condenar solidariamente a la empresa Misión Temporal S.A, quien actuó como simple intermediaria, a responder solidariamente por las condenas impuestas a favor del actor, entre ellas la indemnización prevista en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, aunque la misma no haga parte del CST como afirma la recurrente, pues se insiste, ello deviene de que se permita la instrumentalización del servicio a cargo de las empresas temporales para ocultar verdaderas relaciones laborales continuas y por esa vía reducir los costos laborales (CSJ SL4330-2020).

Por todo lo expuesto, la colegiatura no cometió los yerros jurídicos endilgados, por ende, los cargos no prosperan.

XI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley por la vía indirecta, en la modalidad de *«apreciación errónea [...] al violar los artículos»*:

[...] 3, 37,39 43, 55, 56, 57, 127, 132, 144 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 1494, 1495, 1502 del Código Civil. Artículo 2 modificado por el art 2 de la Ley 712 de 2001, 51, 53 54, 61, 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Afirma que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la EMPRESA PARA LA SEGURIDAD URBANA – ESU discriminó al actor al disminuir su salario en forma unilateral.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el acuerdo celebrado con las EST (Misión Empresarial S.A. y Jiro S.A.) a través de los contratos de trabajo con el actor en relación con su remuneración era ineficaz.
3. No dar por demostrado, estándolo, que el acuerdo celebrado entre el demandante y las EST, sobre el salario del demandante es legal y válido.
4. No dar por demostrado, que los contratos de trabajo celebrados entre las EST y el actor surgen cláusulas obligacionales y válidas para las partes.
5. No dar por demostrado, estándolo, que las partes de mutuo acuerdo pueden convenir un salario inferior al que antes se devengaba si se respeta el mínimo legal.

Sostiene que, para arribar a dicha conclusión, valoró en forma errada las siguientes pruebas:

1. Contrato de prestación de servicios entre el actor y la ESU (f.º36)
2. Contrato de trabajo celebrado entre al actor y las sociedades JIRO S.A. y MISION EMPRESARIAL S.A. (f.º62,97,99,101)
3. La demanda y su respuesta.
4. Interrogatorio absuelto por el demandante.

Y, por la falta de valoración «*del contrato de prestación de servicios celebrado entre la Empresa para la Seguridad Urbana ESU y la demandada Misión Empresarial S.A.*» (f.º400).

En el desarrollo del cargo, aduce que cuando el Tribunal concluye que al demandante le asistía el derecho al reajuste salarial, «*parte de una premisa falsa*», al advertir que el actor devengaba un salario con la ESU, cuando en realidad la relación jurídica con dicha entidad pública era por la

modalidad de «prestación de servicios» (f.º 36), por ende, no se podía afirmar, como lo hizo el *a quo*, que ello era salario. Agrega que, si en gracia de discusión se aceptara lo anterior, se debe destacar que cuando el *ad quem* manifiesta que la reducción «*unilateral*» del salario, por interpuesta persona fue ilegal, «*implica que sin decirlo en forma expresa le está dando aplicación al artículo 43 del CST cuando hace referencia a las cláusulas ineficaces*».

Arguye que el juez plural se equivocó al afirmar que la modificación del salario del accionante fue una decisión unilateral, cuando ello no era así, entonces obedeció a un acuerdo de voluntad conjunta, entre este y las EST. Aduce que tales actos, aunque sean realizados por terceras personas, son válidos; además, las partes pueden expresar su libre consentimiento para modificar sus condiciones contractuales, entre ellas, su remuneración, siempre y cuando se respeten los mínimos legales. Añade que, el hecho de convenir un salario menor al que antes se devengaba no hace *per se* el acto ilícito.

Trae a colación las sentencias CSJ SL, 29 jun. 2005, rad. 24240 y CSJ SL17984-2017 y asegura que, de conformidad a lo sostenido por la Sala de Casación Laboral, cuando existe consenso entre las partes, como en efecto ocurrió al suscribir los diferentes contratos con las EST, se trata de un acuerdo válidamente celebrado, sobre el cual no se probó ningún vicio en el consentimiento y, por ello, debe tener plenos efectos.

Dice que al no ser procedente la condena por reajuste salarial, las consecuenciales que sirvieron de base de esta deberán correr la misma suerte y absolver.

XII. LA RÉPLICA

El opositor, de cara a este tercer reproche, afirma que:

Se le olvida al Abogado de Misión Empresarial mencionar en este cargo que la demora se debió a la desidia de MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES en notificarse, siendo esto una Falta de Lealtad Procesal, sacar semejante defensa, y no mencionar las dilaciones probadas en las que incurrió su protegida MISION EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES SA.

XIII. CONSIDERACIONES

Vista esta tercera acusación la Sala advierte que contiene deficiencias técnicas que comprometen su prosperidad, y que no son factibles de subsanar por virtud del carácter dispositivo del recurso de casación, las cuales se pasan a detallar:

1. Cuando se orienta el ataque por la senda de los hechos, el censor tiene la carga de acreditar de manera razonada la concreta equivocación en que incurrió la colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción y su incidencia para desvirtuar la conclusión que lo llevó a dar por probado lo que no está demostrado, y a negarle evidencia a lo que sí lo está, yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o falta de apreciación de la prueba calificada, esto es, el documento auténtico, la

confesión judicial y la inspección judicial.

En ese orden de ideas, se observa que este cargo no cumple a cabalidad con los requisitos propios del ataque encaminado por la vía indirecta, en razón a que, si bien enlista unos errores de hecho presuntamente cometidos por la colegiatura y denuncia unos medios de convicción a efectos de su acreditación, lo cierto es que, no explica de manera concreta y precisa el contenido de cada uno de los elementos probatorios denunciados de cara a lo decidido por la alzada.

En efecto, la censura se abstiene de explicar de qué manera fueron posiblemente mal apreciados por el Tribunal los medios de persuasión enlistados, y qué acredita el que dejó de valorar, así como mostrar la incidencia de tal equivocación frente a lo decidido en segunda instancia; pues simplemente se conformó con relacionar los presuntos yerros fácticos en que incurrió el *ad quem* y las pruebas que por errada valoración o falta de apreciación llevaron a los mismos, pero en la demostración del ataque, en rigor, omitió efectuar la debida confrontación.

Sobre la necesidad de que, cuando el cargo se dirige por la vía de los hechos, se haga la confrontación entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, así como su incidencia en la sentencia confutada, en sentencia CSJSL4734-2017, la Sala señaló:

Tratándose de la vía indirecta, en la que se reprochan falencias fácticas, el censor está obligado a señalarle a la Corte cuáles

fueron esas deficiencias y por qué causas o caminos llegó a esos errores; es decir, ha de señalar qué pruebas dejó de examinar el fallador o cuáles las valoró, pero de manera equivocada, y cómo esa apreciación incidió en la decisión final.

De allí que no baste con reseñar algunos medios probatorios y calificarlos de mal valorados, sino que es indispensable, decir qué se extrae de ellos, qué infirió el Tribunal y cómo ello es contrario a la realidad.

Y en decisión CSJ SL038-2018 la Corte, precisó:

En este orden de ideas, del escrito que contiene el recurso, de manera diáfana se observa que, los argumentos no se dirigen a criticar la valoración probatoria y acreditar con razonamientos serios los supuestos desaciertos de esa Corporación, dado que la recurrente se limitó simplemente a enlistar una serie de pruebas testimoniales de las que transcribe apartes y documentales respecto de las que solo señaló que hubo una indebida interpretación o que no fueron apreciadas, omitiendo hacer la confrontación entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, así como su incidencia en la decisión atacada.

También sobre la imposibilidad de subsanar la aludida impropiedad técnica, la corporación en sentencia CSJ SL190-2021, explicó:

[...] brilla por su ausencia el análisis que le correspondía a la recurrente en torno a cómo la falta de valoración probatoria de esos currículos condujo a los desatinos evidentes indicados y a determinar en forma clara lo que acredita en verdad ese material probatorio, falencia que no puede ser suplida oficiosamente por la Corte, dado que en el recurso no se especifica cuál es el efecto que tendría sobre la decisión el hecho de auscultar en el contenido de esa documental.

Sobre el punto al que se acaba de aludir, la Corte ha dicho que la técnica propia del recurso extraordinario queda comprometida, sin que haya remedio oficioso para restaurarla, cuando se incumple el deber de demostrar cómo la falta de valoración probatoria condujo a un yerro protuberante, así como también, cuando se deja de determinar en forma clara lo que se acreditó con la prueba omitida, pues no son aspectos sobre los cuales la Corte pueda hacer suposiciones. En ese sentido, pueden verse sentencias como la CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148, iterada en la CSJ SL595-2020 y en la SL1506-2020.

2. El recurrente en el desarrollo del cargo fáctico aludió, entre otros argumentos, a que: *i)* cuando el *ad quem* manifiesta que la reducción «*unilateral*» del salario por interpuesta persona fue ilegal, implica que sin decirlo en forma expresa le está dando aplicación al artículo 43 del CST que trata de las cláusulas ineficaces; *ii)* la disminución del salario del demandante obedeció a un acto de voluntad conjunta entre el demandante y las EST, y que esos actos así fueran realizados por terceras personas son válidos, ya que las partes pueden expresar su libre consentimiento para modificar sus condiciones contractuales, entre ellas, su remuneración, siempre y cuando se respeten los mínimos legales; y *iii)* que el hecho de convenir un salario menor al que antes se devengaba no hace *per se* el acto ilícito.

Tales alegaciones son más jurídicas que fácticas, por ende, debió plantearlas por la vía directa, pues al hacerlo por el sendero de los hechos, que fue el escogido para orientar el ataque, incurre en una impropiedad, puesto que amalgama ambos géneros de violación de la ley que son excluyentes, por razón que la senda directa supone la conformidad de quien recurre con los hechos deducidos por el sentenciador como fundamento de su decisión, de modo que la argumentación demostrativa debe ser de índole netamente jurídica; en cambio, por la vía indirecta los razonamientos deberán dirigirse a criticar la valoración probatoria, debiendo ser su formulación diferente y por separado.

Sobre el tema esta corporación en sentencia CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 36684, la corporación explicó:

La violación de la ley sustantiva de carácter nacional se llega por dos senderos: directo e indirecto. El primero de ellos tiene como punto de partida la ausencia de todo reparo de linaje probatorio, como que supone absoluta conformidad del recurrente con las conclusiones fácticas y probatorias del fallador de instancia; mientras que, en el segundo, la deficiente valoración del caudal probatorio es el medio por el cual se llega a transgredir la ley.

A no dudarlo, la directa y la indirecta, por su naturaleza, son dos modalidades irreconciliables de ofensa al derecho sustancial, de suerte que el recurrente en casación no puede achacar al juzgador de instancia, de manera simultánea, el quebranto de la ley sustancial por la vía directa, esto es, con prescindencia de toda cuestión probatoria, y la incorrecta estimación del torrente probatorio. Al respecto, la jurisprudencia del trabajo asentó:

La primera causal del recurso extraordinario de casación laboral comprende dos formas de infracción legal por el sentenciador: la vía directa y la vía indirecta. En la primera, en cualquiera de sus tres modalidades infracción directa, interpretación errónea y aplicación indebida, la violación se produce con independencia de la situación fáctica y probatoria del proceso, pues el debate se limita exclusivamente a la controversia jurídica. En la segunda, la violación se configura por la defectuosa apreciación que hace el juzgador de los medios de prueba calificados por haberlos ignorado (error de hecho), o cuando da por establecido un hecho con un medio no autorizado y para el cual la ley exige prueba ad substantiam actus o deja de apreciar una prueba de tal naturaleza debiendo hacerlo (error de derecho).

3. Ahora, la empresa recurrente en esta acusación parte de una inferencia totalmente desenfocada, al señalar que cuando el juez plural concluye que al demandante le asistía el derecho al reajuste salarial se presenta una «*premisa falsa*» al advertir que el actor devengaba un salario con la ESU, cuando en realidad la relación jurídica con dicha entidad pública era por una modalidad de «*prestación de servicios*»; pues la Sala observa que, con esa argumentación, se desconoce que previo a que la colegiatura abordara el tema del salario había declarado la existencia de un contrato de

trabajo realidad, sin solución de continuidad, desde 18 de noviembre de 2010 hasta el 31 de octubre de 2014, en el que, por desatenderse el límite de temporalidad consagrado en la ley para los trabajos en misión, convertía a la Empresa para la Seguridad Urbana en la verdadera empleadora del demandante y las temporales como intermediarias.

Lo que significa que, cuando la alzada definió lo referente al salario, lo hizo de cara a la existencia de un contrato realidad y no respecto de un aparente contrato de prestación de servicios, lo cual es acertado.

4. El juez de segundo grado para ordenar los reajustes salariales argumentó que: *i)* estaba acreditado que el trabajador desde el inicio del vínculo con la Empresa para la Seguridad Urbana - ESU percibía \$1.210.000 porque fue la remuneración pactada; *ii)* sin justificación alguna, cuando fue vinculado a través de las empresas temporales se le redujo de manera unilateral su retribución, pese a que continuó desempeñando la misma labor, lo que a todas luces devenía ilegal; y *iii)* en virtud del *ius variandi* el empleador de manera unilateral o *motu proprio* puede modificar las condiciones del acuerdo laboral frente al tiempo, modo, lugar, calidad y cantidad del trabajo realizado, siempre y cuando no se afecten los derechos mínimos del trabajador, pero dentro de ello no se encuentra el salario devengado, así que este último elemento esencial de todo contrato de trabajo únicamente puede ser variado por la anuencia de ambas partes.

Esas argumentaciones en rigor no fueron controvertidas en debida forma, por lo tanto, si bien el recurrente en el ataque indica que la disminución del salario del demandante obedeció a un acto de voluntad conjunta entre el reclamante y las EST, y que esos actos así fueran realizados por terceras personas son válidos, la Sala advierte que dicha argumentación sobre la validez del acuerdo de disminución salarial entre el trabajador y quien resultó ser un simple intermediario y no el empleador, contempla discernimientos jurídicos que debieron plantearse por la senda adecuada, que lo es la directa o del puro derecho.

De esta manera, al dejar libre de ataque los principales fundamentos de la decisión censurada en este punto, conduce a que lo resuelto se mantenga inalterable, así que le corresponde a quien pretenda el quiebre de la sentencia impugnada destruir todos los argumentos de hecho o jurídicos que le hayan servido de base al fallador para adoptar la decisión por la vía pertinente, lo que significa que aquellos pilares que permanezcan libres de cuestionamiento seguirán sirviendo de fundamento al fallo censurado.

Es por ello que son insuficientes las acusaciones parciales o exiguas. Así lo ha sostenido esta corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL12298-2017, cuando adoctrinó:

Debe recordarse que las acusaciones exiguas o parciales son insuficientes para quebrar una sentencia en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social, por cuanto dejan subsistiendo sus fundamentos sustanciales y, por tanto, nada consigue el censor si se ocupa de combatir razones distintas a

las aducidas por el juzgador o cuando no ataca todos los pilares, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión sigue soportada en las inferencias que dejó libres de ataque. Lo anterior conlleva a que con independencia del acierto del recurrente y de que la Sala comparta o no sus deducciones, se mantenga la decisión de segundo grado.

[...]

En este orden de ideas, esa falta de ataque a los pilares que soportan la decisión impugnada, traen como consecuencia que se mantenga incólume, amparada por la doble presunción de legalidad y acierto.

Dadas las impropiedades de la acusación, no queda otro camino que desestimar este cargo.

Las costas en el recurso de casación están a cargo de la demandada empresa Misión Temporal S.A. y a favor del demandante opositor. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$11.800.000 y se incluirá en la liquidación que el juez de conocimiento practique conforme al artículo 366 del CGP.

XIV. 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, **NO CASA** la sentencia proferida el 15 de diciembre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GUILLERMO LEÓN POSADA GIL** contra **MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. - MISIÓN EMPRESARIAL S.A.**, la **EMPRESA PARA LA SEGURIDAD**

URBANA – ESU, el MUNICIPIO DE MEDELLÍN, JIRO S.A.,
trámite al que de oficio se ordenó vincular a la
ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES –
COLPENSIONES.

Costas como quedó dicho en la parte motiva.

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

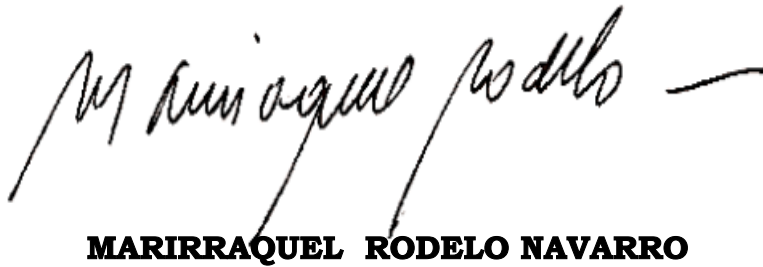
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: B5B9934313CFE61789CA59CE740BA9A73F7F605DF8ECBC902AE3E7A7E56651E8

Documento generado en 2024-05-02