

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, dieciséis (16) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ROBERTO MANUEL VELASQUEZ NERIO
Demandado: AYUDA INTEGRAL S.A - CARBONES DE LA JAGUA S.A
Radicación: 20178 31 05 001 **2014 00072-01.**
Decisión: REVOCA Y MODIFICA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita los recursos de apelación interpuestos por las partes y la llamada en garantía contra la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, el 11 de noviembre de 2015.

I. ANTECEDENTES

Roberto Manuel Velásquez Nerio, promovió demanda ordinaria laboral Contra Carbones de la Jagua SA y Ayuda Integral SA, para que se declare que entre él y la primera de las sociedades demandadas existió un contrato de trabajo, en consecuencia, se condenen solidariamente a pagarle los beneficios extralegales consagrados en las convenciones colectivas de trabajo suscrita entre Carbones de la Jagua SA y el Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Minera y Energética -SINTRAMIENERGETICA- para el periodo 1° de noviembre de 2006 al 20 de junio de 2011, así como el reajuste de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en pensión, asimismo, al pago del auxilio de transporte, más la indemnización por despido injusto, sanción moratoria y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1° de noviembre de 2006, suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada con

Ayuda Integral S.A, quien, lo envió en misión a la empresa Carbones de la Jagua S.A para desempeñar el cargo de “*auxiliar de operador de trituradora*”, cuyas funciones eran las de “*la trituración del carbón, de anotar los viajes que salían del pip al acopio de carbón, del mantenimiento y sostenimiento de la trituradora*”.

Afirmó que, prestó sus servicios de manera personal, continua e ininterrumpida, atendiendo instrucciones directas de Carbones de la Jagua SA, y cumpliendo un horario de trabajo en turnos de siete días por tres de descanso, devengando como último salario la suma mensual de (\$1.293.711), más horas extras y recargos nocturnos.

Manifestó que, fue despedido sin justa causa el 20 de junio de 2011, con fundamento en la terminación de la obra para la cual fue contratado, pese a que la beneficiaria del servicio continúa operando y realizando la extracción de carbón y, en el contrato de trabajo no se establecieron las funciones ni el porcentaje de la ejecución de la obra.

Añadió que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Carbones de la Jagua S.A y el Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria Minera y Energética -Sintramienergetica-, y que le eran cancelados sus salarios sin tener en cuenta lo pactado en la misma para la vigencia de los años 2008 – 2010 / 2010 – 2012, así como tampoco los beneficios extralegales a que tenía derecho durante el tiempo laborado.

Al contestar la demanda, **Ayuda Integral S.A** indicó que el demandante estuvo vinculado a esa empresa a través de dos contratos de trabajo por duración de la obra o labor determinada, desde el 1º de noviembre de 2006 hasta el 17 de junio de 2010, y del 17 de junio de 2010 hasta el 20 de junio de 2011, fecha en que término por culminación de la labor contratada.

Expuso que, “*si bien el demandante fue contratado laboralmente por AYUDA INTEGRAL SA y la prestación servicio tuvo lugar en CARBONES DE LA JAGUA SA. NO es una empresa de servicios temporales, sino una*

compañía de Outsourcing especializada en proveer servicios de logística y apoyo operativo a sus clientes, tal y como lo establece su objeto social”

Aseveró que, en su calidad de empleadora y mediante sus coordinadores de servicio, siempre impartió las ordenes al demandante y, que a la finalización del vínculo contractual pagó todos y cada uno de los emolumentos laborales causados, conforme con el salario pactado y los recargos de ley generados, sin que se le pueda obligar al reconocimiento de valores derivados de una convención colectiva de trabajo que desconoce.

En esos términos, se opuso a la totalidad de las pretensiones de la activa y, en su defensa, propuso las excepciones de merito que denominó *“inexistencia de la obligación”, “cumplimiento de las obligaciones correspondientes a Ayuda Integral S.A”, “cobro de lo no debido”, y “prescripción”*.

Por su parte, **Carbones de la Jagua S.A**, respondió aduciendo que entre ella y el accionante no existió ningún contrato de trabajo, toda vez que éste no prestó sus servicios personales a la empresa, no hubo subordinación ni mucho menos pago de salarios de su parte, por lo que no tiene ningún tipo de obligación laboral con aquel, siendo Ayuda Integral S.A su única y verdadera empleadora llamada a responder por los eventuales derechos causados a su favor.

A su vez, aclaró que, Ayuda Integral S.A no es una empresa de servicios temporales, sino una contratista independiente que presta sus servicios con total autonomía e independencia, con sus propios recursos, impartiendo las órdenes y directrices respectivas, y asumiendo todos los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas, además que, la ley no consagra un límite de tiempo para ese tipo de contratación del personal.

Como excepciones de mérito formuló *“inexistencia de la obligación”, “el contratista es el verdadero empleador del demandante” “prescripción” y “compensación”*.

Mediante auto del 30 de septiembre de 2014, se admitió el llamamiento en garantía solicitado por Carbones de la Jagua SA, respecto de **Seguros del Estado SA**, quien, al contestar, coadyuvó las excepciones propuestas por las demandadas y expuso que no es solidaria en forma alguna frente al posible pago de las prestaciones solicitadas por el actor, al no ser parte de la presunta relación laboral que se pretende sea declarada. Explicó que, su responsabilidad se configura en el evento en que el tomador de la póliza de seguro de cumplimiento particular No. 21-45-101064993, haya incumplido sus obligaciones de naturaleza laboral, para el resarcimiento de los perjuicios que sufra el asegurado o beneficiario del seguro, que en este caso lo es C.I Prodeco S.A, Carbones de la Jagua S.A.

Parea enervar las pretensiones propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó *“ausencia de responsabilidad de C.I Prodeco, Carbones de la Jagua SA, frente a los posibles incumplimientos en que hubiera podido incurrir Ayuda Integral SA”, “imposibilidad de condenar a C.I Prodeco SA Y Carbones de la Jagua empleador solidario al pago de sanciones laborales”, “imposibilidad de extender el carácter subjetivo de la mala fe como fundamento de las indemnizaciones laborales en los responsables solidarios”, “falta de legitimación en la causa por pasiva respecto del llamado en garantía, ausencia de cobertura por iniciarse el riesgo por fuera de la vigencia de la póliza en atención a que el inicio de la relación laboral del demandante y la terminación de la misma con el tomador de la póliza en anterior a la fecha de inicio de vigencia de la póliza”, “cobertura exclusiva de los riesgos pactados en la póliza de seguir de cumplimiento particular”, “inexistencia de la obligación a cargo de seguros de Estado SA, si se declara relación laboral directa entre C.I Prodeco SA, Carbones de la Jagua SA y el demandante” y “límite de responsabilidad”.*

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 11 de noviembre de 2015, resolvió declarar que la empresa Ayuda Integral S.A actuó como simple intermediaria, y que entre el accionante y Carbones de la Jagua S.A existió un contrato de trabajo, desde el 1º de

noviembre de 2006 hasta el 20 de junio de 2011. En consecuencia, condenó a la parte demandada a pagar las sumas relacionadas por concepto de derechos convencionales, sanción moratoria e indemnización por despido injusto, al tiempo que declaró no probadas las excepciones propuestas por las demandadas y la llamada en garantía, e impuso condena en costas a cargo de las mismas.

Luego de un análisis del tema objeto de estudio, la juez concluyó que, si bien es cierto que Ayuda Integral S.A dice actuar como outsourcing y acepta ostentar la calidad de verdadero empleador porque celebró un contrato de prestación de servicios con la empresa Carbones de la Jagua S.A, también lo es que, no existe prueba en el plenario de tal documento, puesto que solo obra una propuesta u oferta mercantil que se le hiciera a C.I Prodeco S.A, sumado a que, las labores desempeñadas por el accionante en el cargo de auxiliar de trituradora, son actividades propias del giro ordinario de CDJ que debían ser desarrolladas por sus trabajadores de planta.

Al respecto, agregó que las declaraciones de parte y testimoniales recaudadas afloran que el demandante actuaba bajo la subordinación de supervisores directos de CDJ, y que recibía remuneración por parte de ésta a través de consignación en cuenta bancaria; situaciones que dan cuenta que Ayuda Integral S.A fungió como una simple intermediaria, y como verdadero patrono, aquella empresa a partir del 1º de noviembre de 2006 hasta el 20 de junio de 2011.

En relación con el despido injusto, dijo que, como no existe prueba del contrato mercantil suscrito entre CDJ y Ayuda Integral S.A, así como tampoco de la finalización de la obra para la cual fue contratado el actor, se impone pagar a la empleadora la indemnización respectiva por este concepto, entendiéndose que el contrato de trabajo que unió a las partes se dio sin solución de continuidad.

Frente a la aplicación de la convención colectiva de trabajo, adujo que, las pruebas documentales permiten establecer que el actor era

beneficiario de las mimas en razón a que el número de afiliados a Sintramienergetica excede la tercera parte de los trabajadores de la empresa, según certificación expedida por el aludido sindicato, debiéndose pagar los beneficios extralegales correspondientes, de conformidad con las cláusulas pactadas y el salario devengado con su respectivo aumento.

Por su parte, negó la pretensión relacionada con la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, al no existir suficiente material probatorio que permita realizar el cotejo de lo pagado y lo adeudado. Igualmente negó el auxilio de transporte, en tanto no se demostró que, en efecto, el demandante sea beneficiario del mismo.

En cuanto a la responsabilidad de la llamada en garantía, indicó que, está probado en el proceso que Ayuda Integral S.A tomó una póliza de seguros, con el fin de garantizar el pago de salarios, prestaciones sociales y calidad del servicio, cuya beneficiaria es la empresa CDJ, luego, corresponde a Seguros del Estado S.A cubrir aquellos derechos laborales estipulados en la misma, excluyendo lo pertinente a la condena indemnizatoria por despido injusto, que no goza de cobertura.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la empresa **Carbones de la Jagua S.A** presentó recurso de apelación, aludiendo que, la juez expresó que no existe el contrato mercantil suscrito con Ayuda Integral S.A, cuando tal documento si obra en el plenario como lo es la oferta mercantil y, que, de igual modo, para la existencia de un contrato solo se requiere un acuerdo de voluntades sin que sea necesario un documento escrito.

Esgrimió además, que, con las pruebas obrantes en el expediente se encuentra plenamente acreditado que la prenombrada empresa es una contratista independiente y verdadera empleadora del actor, quien ejercía el poder subordinario sobre éste y realizaba el pago de sus salarios, tal como lo dan cuenta las testimoniales que trajo a juicio y a las cuales sin

motivación alguna se les restó valor probatorio frente a los testigos de la parte actora, algunos de los cuales, tienen un interés directo en las resultados del proceso por cursar demanda ordinaria laboral ante el mismo estrado judicial.

Continuó señalando que, no es cierto que las labores desarrolladas por el demandante hagan parte del objeto principal de la empresa, que no es otro que la explotación de carbón a cielo abierto y sus actividades inherentes, mientras que, el cargo de aquel, en la práctica, estaba relacionado con la limpieza y mantenimiento del área de trituradora para el cargue y despacho del carbón a la zona exterior.

Agregó que, si en gracia de discusión se admitiera la existencia de un contrato de trabajo, el actor tampoco era beneficiario de la convención colectiva de trabajo, comoquiera que no estaba afiliado a la organización sindical, sin que ésta pueda hacerse extensiva al no existir prueba del número total de los trabajadores de la empresa, lo cual solo puede la misma certificar y, que en todo caso, los mismos estarían prescritos teniendo en cuenta la causación del derecho y la fecha en que se presentó la demanda; excepción de prescripción que formuló en debida forma, pero la *a-quo* omitió su estudio.

Finalizó aduciendo que, también se encuentra probada la terminación de la obra contratada y, que no es procedente la sanción moratoria por falta de pago, puesto que actuó bajo la convicción de que estaba frente a una oferta mercantil en la que un tercero se comprometió a prestar un servicio especializado con sus propios medios, recursos y empleados, y los derechos laborales del demandante fueron cubiertos en su totalidad por Ayuda Integral S.A.

Ayuda Integral S.A apeló la decisión de primera instancia para que se revoquen las condenas proferidas en su contra, al indicar que quedó demostrado que actuó como verdadera empleadora del actor, cumpliendo todas y cada una de sus obligaciones laborales de manera oportuna. Además, que, procedió de buena fe bajo la legítima convicción de estar

sujeta a lo pactado dentro del contrato de trabajo, siendo la convención colectiva que rige a CDJ un documento totalmente ajeno a ella, por lo que su incumplimiento no constituye un acto de mala fe que la haga meritoria de la sanción moratoria.

Manifestó que, como la demanda no se presentó dentro de los 24 meses que prevé el artículo 65 CST, solo es procedente condena por concepto de intereses moratorios sobre las sumas debidas, asimismo, que procede parcialmente la prescripción de los derechos teniendo en cuenta la fecha desde que se hicieron exigibles.

Seguros del Estado S.A también interpuso recurso de apelación poniendo de presente que la juez omitió un pronunciamiento o estudio de fondo respecto de las excepciones planteadas y, que, en este asunto no existe duda que la relación laboral nació en el año 2006 y la póliza de seguros de cumplimiento particular mediante la cual fue vinculada otorgó una vigencia cuya iniciación data 1º de junio de 2011, por lo que claramente hay una ausencia de cobertura, de conformidad con lo establecido en los artículos 1073 y 1057 del Código de Comercio, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

De otra parte, arguyó que, dada la delimitación o asunción de algunos riesgos, la aseguradora no asume ninguna obligación que se denomine como vacaciones, indemnización por no consignación de las cesantías, sanción moratoria por falta de pago, aportes a la seguridad social y pagos contemplados en convenciones colectivas y primas extralegales. Adicionó en mismo sentido que, atendiendo la naturaleza de la póliza, lo que se garantiza es el incumplimiento de las obligaciones salariales del tomador, por tanto, no hay ninguna responsabilidad que le pueda ser imputable dada la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo entre el actor y la empresa CDJ.

La parte demandante impugnó parcialmente la decisión en relación con la negativa de la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, considerando que en el expediente aparecen obrantes los finiquitos de pago

que logran demostrar el pago real que los salarios y las diferencias que se le adeudan al actor por dicho concepto.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar **i)** la naturaleza jurídica de la relación laboral que existió entre Roberto Manuel Velásquez Nerio y las demandadas entre el 1º de noviembre de 2006 al 20 de junio de 2011, es decir, si efectivamente hubo un contrato de trabajo u otro distinto. En caso afirmativo **ii)** verificar si el actor tiene derecho a los beneficios extralegales consagrados en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética -SINTRAMIENERGETICA- y Carbones de la Jagua SA, así como al pago de la sanción moratoria ordinaria por el no pago de salarios y prestaciones extralegales y finalmente **iii)** Si la llamada en garantía debe responder por las condenas impuestas a Carbones de la Jagua SA, en virtud del contrato de seguros tomado por Ayuda Integral SA.

1. Del Contrato Realidad.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que para que se estructure la existencia de un contrato de trabajo se requiere la concurrencia de tres elementos a saber: *i)* la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; *ii)* la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y *iii)* la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha decantado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado pruebe la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019).

ahora, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, o atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En sentencia CSJ SL225-2020, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, explicó que ninguna actividad liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial está exenta de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a que opera, sin excepción o distinción, en «**toda relación de trabajo personal**» regulada por dicho estatuto.

Además, ese máximo Tribunal ha aplicado la presunción de existencia de contrato de trabajo en contratos civiles o comerciales, sin diferenciación en cuanto al sector público o privado, la naturaleza de las funciones y sin exigir requisitos adicionales más que la demostración de la prestación personal del servicio, entre otras, en sentencias CSJ SL4816-2015, CSJ SL6621-2017, CSJ SL2885-2019 y en la CSJ SL981-2019.

En los casos aludidos, la Corte adoctrinó que la presunción de contrato de trabajo cobija el ejercicio de tales actividades y que, en cada caso concreto, se establecerá la existencia de una relación subordinada, siempre que así derive de las circunstancias de ejecución de la prestación del servicio; por tanto, corresponde al contratante desvirtuar la presunción legal y demostrar que aquella se prestó con la autonomía e independencia propias del esquema civil o comercial.

1.1. De la tercerización laboral a través de la figura del contratista independiente (art. 34 CST): presupuestos y desviaciones.

En Colombia la **tercerización laboral** en la modalidad de colaboración entre empresas, tiene fundamento normativo, principalmente, en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra la figura del *contratista independiente*. De acuerdo con este precepto *«son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva»* (subraya propia).

Como se puede observar, para que sea válido el recurso a la contratación externa, a través de un contratista independiente, la norma exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. Por ello, la jurisprudencia del trabajo ha dicho que el contratista debe tener *«estructura propia y un aparato productivo especializado»* (CSJ SL467-2019), es decir, tratarse de un *verdadero empresario*, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación.

Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un *contratista independiente* (art. 34 CST)

sino frente a un *simple intermediario* que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como «*hombre de paja*» o *falso contratista*, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria.

Por tanto, si bien la **tercerización laboral** es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas.

Cuando la tercerización, no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de una estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, por tanto, se limitan a figurar como empleadores que sirven a la empresa principal, estaremos en presencia de una intermediación laboral ilegal, que a criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (**sentencia SL467-2019**), no la regula el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (**verdadero empresario**), toda vez que este precepto presupone la existencia de un contratista autónomo con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, sino directamente por el artículo 35 ibidem (**simple intermediario**), en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente y el aparente contratista es un simple intermediario que, al no manifestar su calidad de tal, debe responder solidariamente con la principal.

1.2. Caso Concreto.

En el *sub examine*, para acreditar la prestación personal del servicio en favor de Carbones de la Jagua SA, el actor aportó certificación expedida el 21 de junio de 2011, por Ayuda Integral SA (fº 23), mediante la que certificó:

*“Que el Sr. Roberto Manuel Velásquez Nerio, **laboró en nuestra compañía como trabajador en misión en la empresa CARBONES DE LA JAGUA SA, en el cargo de AUXILIAR DE TRITURADORA,** con un contrato por obra o labor contratada, y una asignación salarial de un millón doscientos noventa y tres mil setecientos once pesos (\$1.293.711), desde el día 1º de noviembre de 2006 al 20 de junio de 2011”*

Asimismo, se recibieron los testimonios rendidos por Luis Eliecer Chinchia Martínez, Janner Emiliano Pacheco Ustate, Andrés Cantillo Navarro Martín Emilio Hidalgo Nieto y Rosiris Toloza Ríos, los tres primeros manifestaron haber sido compañeros de trabajo del actor en las instalaciones de Carbones de la Jagua SA, y que por ese conocimiento les consta que aquel operaba la maquinaria para la trituración o molienda del material carbón y que recibía órdenes e instrucciones de los supervisores de esa empresa, quienes respondían al nombre de “John Sarmiento” e “Iván Vega”. Afirmaron igualmente esos declarantes que las máquinas que operaba Velásquez Nerio para triturar el carbón era de propiedad de Carbones de la Jagua SA, empresa que además le entregaba los insumos y elementos de protección personal para la prestación del servicio, tales como mascarillas, gafas y cascos.

A esos testigos la sala les otorga pleno valor probatorio, al haber sido compañeros de trabajo del actor, el primero como “muestreador” del 1º de noviembre de 2006 al 27 de diciembre de 2011, el segundo como “auxiliar de trituradora” entre el 15 de marzo de 2008 al 27 de diciembre de 2011 y el tercero como “auxiliar en control de calidad”, entre el 2006 al 2011, situaciones esas por las que percibieron de manera directa los hechos relatados.

Por su parte los testigos, Martín Emilio Hidalgo Nieto y Rosiris Toloza Ríos, indicaron laborar para Carbones de la Jagua SA, como “*gerente de operaciones*” y “*gestión humana*”, el primero fue enfático en manifestar que el actor en efecto trabajaba como auxiliar en el área de trituración del carbón, pero que era la empresa contratista quien se encargaba de realizar los procesos disciplinario y de asignarle los turnos, pero que en efecto las trituradoras son de propiedad de Carbones de la Jagua SA; la declarante Rosiris Toloza Ríos, adujo que Carbones de la Jagua SA, suscribió un contrato de Prestación de Servicios con la sociedad Ayuda Integral, para que esta le prestara servicios de logística en aseo y oficios varios a partir del 2006 y que era esa contratista la encargada de pagarle los salarios y demás derechos laborales a sus trabajadores.

Al analizarse en su conjunto esas pruebas, constata la sala que Carbones de la Jagua SA, actuó como un verdadero empleador respecto de Roberto Velásquez Nerio, pues este le prestó sus servicios personales como “*auxiliar de trituración*”, lo que hizo dentro de las instalaciones de aquella, utilizando las herramientas de trabajo que le proporcionaba y bajo su subordinación, pues estaba sometido a las órdenes e instrucciones de los supervisores “*Jhon Sarmiento*” e “*Iván Vega*”.

Vale precisar que en el presente asunto, al estar acreditada la prestación personal del demandante en favor de la encartada Carbones de la Jagua SA, corre en favor de aquel la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, se presume que esos servicios personales estuvieron regidos por un contrato de trabajo y corresponde a la encartada derruir dicha presunción; lo que no hizo, y por el contrario lo probado fue que el actor era su subordinado, y que Ayuda Integral SA, actuó como un simple intermediario, pues actuó como tal si estar autorizado para ello.

Ante ese panorama se confirma lo decidido por la *a quo* respecto de este punto.

2. De los beneficios convencionales.

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que la *“convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”*.

En cuanto a la aplicación de la convención colectiva de trabajo, el artículo 470 *ibidem*, establece que las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, **solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato**. Mientras que el artículo siguiente de ese estatuto (artículo 471 del CST), indica que cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato **cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa**, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

Entonces, de las normas sustantivas referidas para la Sala queda claro que si un trabajador pretende el pago de beneficios convencionales conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, tiene la carga de acreditar que es beneficiario de dichas convenciones colectivas, esto es demostrar el acto individual de la afiliación a la organización sindical suscriptora de la convención colectiva de trabajo (artículo 470 del CST), o probar que esa organización sindical sea mayoritaria para ser beneficiaria por extensión de los beneficios convencionales pretendidos tal y como los dispone el artículo 471 del CST, así lo tiene decantado la Jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia como la SL3072-2022, que en lo pertinente dijo:

*“Para resolver este punto, basta indicar que no es posible emitir una condena al respecto, dado que, de conformidad con el numeral 1º del artículo 471 del CST, **los beneficios convencionales son aplicables a la totalidad de trabajadores sindicalizados o no, siempre que la organización sindical sea mayoritaria, situación que en el presente no se aplica.***

*Con la misma orientación, menos aún obra **prueba en el expediente de afiliación** alguna por parte del trabajador a la organización sindical o **descuesto alguno por concepto de cuotas sindicales con destino a dicho sindicato**”.*

En el caso bajo examen, la parte activa afirma en el hecho “*VEINTE*” libelo genitor que “*es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, por tener la calidad de trabajador de CARBONES DE LA JAGUA SA., y por tener el sindicato afiliado más de la tercera parte de sus trabajadores a la organización sindical “SINTRAMIENERGETICA”, seccional La Jagua de Ibirico, por tal razón se le hace extensivo los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo*”.

No obstante, a lo anterior no se evidencia en el dossier prueba alguna con la suficiencia de acreditar que Roberto Velásquez Nerio, estuviera afiliado a esa organización sindical, pues conforme a lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y ss, ninguna prueba allegó para acreditar el supuesto de hecho relatado en el escrito de demanda.

Asimismo, tampoco se acreditó que SINTRAMIENERGETICA agrupara más de la tercera parte del total de los trabajadores de Carbones de la Jagua SA, pues si bien a folio 49, se allegó un certificado **expedida el 24 de enero de 2014** por aquella organización sindical, en donde hace saber que “*SINTRAMIENERGETICA seccional la Jagua tiene una convención firmada con la empresa CARBONES DE LA JAGUA SA., la cual se encuentra afiliados (315) trabajadores; trabajadores que exceden la tercera parte de los trabajadores de la empresa CARBONES DE LA JAGUA SA*”, dicha certificación no le es oponible a la demandada Carbones de la Jagua SA, pues no fue expedida ni suscrita por ella, ni se demostró como esa organización sindical tiene la certeza que 315 trabajadores exceden la

tercera parte del total de los trabajadores de CDJ, pues esa información administrativa solo la posee esa empresa.

Ahora, en el evento de serle oponible el contenido de esa certificación a CDJ, SINTRAMIENERGETICA no certificó que para el periodo 1º de noviembre de 2006 a 20 de junio de 2011 -*vigencia del contrato de trabajo declarado*- el numero de trabajadores de CDJ afiliados a esa organización sindical, excedieran la tercera parte del total, pues solo da fe de ello al 24 de enero de 2014, fecha para la cual el contrato de trabajo que existió entre el actor y CDJ había fenecido.

En ese orden, evidencia la Sala una errónea apreciación de la prueba por parte de la *a quo*, que sin embargo no lleva al traste la pretensión del actor dirigida al reconocimiento y pago de los derechos extralegales consagrados en las convenciones colectivas allegadas y referidas en párrafos anteriores, como quiera que en la “**CLAUSULA 31a**”, se dispuso que “*La presente convención colectiva de trabajo rige para todos los Trabajadores Vinculados mediante contratos a término indefinido que no renuncien expresamente a ella excepto para los trabajadores en periodo de prueba y los ocasionales o transitorios*” (fº68 y 89). Entonces al haberse declarado la existencia del contrato de trabajo a termino indefinido entre Roberto Velásquez Nerio y Carbones de la Jagua SA, conforme a la clausula transcrita, al actor le es aplicable los beneficios convencionales pretendidos, tal y como se declaró en la sentencia atacada por la pasiva.

Al ser lo anterior de esa manera, se confirma en este punto la sentencia apelada por Carbones de la Jagua SA, no por las razones aducidas en ella, sino por las aquí anotadas.

3. Sanción Moratoria Ordinaria.

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla las obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y

prestaciones sociales debidos. La referida sanción debidos consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, frente al tema tiene adoctrinado que:

“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”. (SL1439-2021).

La misma Corporación en sentencia SL4040-2021, tiene sentado que ***“Los contratos de prestación de servicios y las certificaciones que los acreditan no son prueba suficiente de un actuar provisto de buena fe, sino que, por el contrario, acreditan la intención de ocultar verdaderas relaciones laborales”.*** Posición que se acompasa con lo dicho en la sentencia SL9641-2014, en la que en lo pertinente se dijo:

“De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando bajo un vínculo no laboral, pues, en todo caso, es indispensable verificar «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción” - reiterada en la sentencia SL1439-2021-.

En el caso bajo estudio, es evidente la mala fe del empleador, al llevar a lo más recóndito una verdadera relación laboral subordinada con el demandante bajo una aparente tercerización, lo cual sale a relucir con el debate probatorio aquí dispuesto. Además, el hecho de haber actuado bajo

el convencimiento de estar en presencia de un negocio jurídico de naturaleza civil/mercantil o haber “la contratista” pagado algunos emolumentos laborales al actor, no denota buena fe, por el contrario, evidencia su intención de desconocer derechos laborales que le pertenecen al trabajador.

Ahora, no debe perderse de vista que en el presente asunto el contrato de trabajo tuvo como extremo final el 20 de junio de 2011 y la demanda se interpuso el 28 de abril de 2014 (fº 108), es decir luego de los 24 meses que otorga la norma para accederse al pago de un día de salario por cada día de mora, situación esa por la que el demandante pierde dicho beneficio y únicamente resulta posible acceder al reconocimiento de los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad. Al respecto es necesario traer a colación lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL SL10632-2014, donde se puntualiza:

“De acuerdo con el citado precedente, el no presentar la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo no conlleva que se deba absolver enseguida de la indemnización moratoria al empleador deudor, como parece entenderlo la demandada al definir el alcance de la impugnación extraordinaria; tampoco se ha de admitir la interpretación literal de que, a falta de presentación de la demanda oportunamente, el empleador deje de estar en mora, sin más ni más, pese a persistir en el incumplimiento del pago de sus obligaciones, y que, entonces, en dicho interregno no deba pagar sino el capital y que solo hasta el mes 25 comience a pagar los intereses indicados por el legislador, como se podría desprender de una lectura aislada de la norma.

Frente a la redacción de la norma en comento, la cual no es muy afortunada, no queda otra que acudir a una interpretación sistemática dentro de todo el ordenamiento jurídico, para evitar arribar a la conclusión absurda de que, si el trabajador no ha iniciado reclamación por la vía ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, el empleador tenga licencia para no satisfacer los créditos por salarios y prestaciones sociales vencidos a la ruptura de la relación, como se podría entender en principio.

Pues de aceptarse tal inteligencia de la norma que ocupa la atención de la Sala, implicaría desconocer la debida protección de los derechos adquiridos, al igual que la especial garantía que ha de gozar la remuneración del trabajador y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, por mandato del artículo 53 superior.

*Lo acabado de decir fue lo que llevó a esta Sala, en virtud del principio de favorabilidad, a considerar, en el precitado precedente, Sentencia No. 36577 del 6 mayo de 2010, que, **ante la no presentación de la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la culminación del vínculo laboral, el empleador ya no pagaría un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día del incumplimiento, deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad**”.*

Ese criterio jurisprudencial fue reiterado entre otras en las sentencias SL3274-2018; CSJ SL3936-2018; CSJ SL2140-2019; CSJ SL5581-2019; CSJ SL2805-2020, CSJ SL1005-2021 y SL2338-2023.

Es por lo anterior, que la condena por sanción moratoria ordinaria se modificará en el sentido de condenar a la demandada al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir del 21 de junio de 2011, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando se efectúe el pago.

4. Del llamamiento en garantía.

La figura del llamamiento en garantía está contemplada en el artículo 64 del Código General del Proceso, y este expone que *“quien afirme tener derecho legal o contractual a exigir a un tercero la indemnización del perjuicio que llegare a sufrir, o el reembolso total o parcial del pago que tuviere que hacer como resultado de la sentencia, podrá pedir la citación de aquél, para que en el mismo proceso se resuelva sobre tal relación.”*

Por su parte, el artículo 1079 del Código De Comercio, dispone que en tratándose de contratos de seguros *“El asegurador no estará obligado a responder si no hasta concurrencia de la suma asegurada”*.

A folio 251 y 330 del expediente aparece copia de la póliza de Seguro de Cumplimiento Particular N° 21-45-101064993, tomada por Ayuda Integral SA., la cual tiene como beneficiario a Carbones de la Jagua SA., y fue suscrita para garantizar el pago de *“cumplimiento, salarios y*

prestaciones sociales y Calidad del Servicio". La vigencia de esta póliza para el tema de "Salarios y Prestaciones sociales" inició el 1º de junio de 2011 hasta el 1º de junio de 2015, con una suma asegurada de \$1.826.000.000,00.

Asimismo, se llegó el "**CLAUSULADO GENERAL DE LA PÓLIZA DE SEGURO DE CUMPLIMIENTO EN FAVOR DE PARTICULARES**" (fº 338 a 340), en donde se estipuló como "**EXCLUSIONES**":

*"2.6. El incumplimiento del tomador/garantizado en el pago de **prestaciones laborales derivadas de convenciones colectivas, pactos colectivos, contratos sindicales, y cualquiera otra obligación de tipo extralegal pactada entre el trabajador y el empleador, a menos que estas sean aceptadas expresamente por SEGURESTADO, lo cual constará en la caratula de la póliza de sus anexos**".*

De la anterior clausula, se reliva que en efecto como lo aduce la censura, todos aquellos valores ordenados a pagar que se deriven de convenciones colectivas, están expresamente excluidos del amparo de la póliza de seguro, razón esa suficiente para revocar la decisión adoptada frente a la llamada en garantía y en su lugar absolver Seguros del Estado SA, de la totalidad de las pretensiones, pues en el *sub examine*, las condenas impuestas obedecen precisamente a beneficios convencionales, que se *itera* están expresamente excluidas de la póliza; eso aunado al hecho que esta tampoco ampara el pago de sanción moratoria e indemnización por despido injusto.

Ante ese panorama, esta Colegiatura revoca la decisión proferida respecto de la llamada en garantía Seguros del Estado SA, para en su lugar declaran probadas las excepciones de "*cobertura exclusiva de los riesgos pactados en la póliza de seguro de cumplimiento particular*" e "*inexistencia de la obligación a cargo de Seguros del Estado SA*".

5. De la excepción de prescripción.

Por regla general el artículo 498 del Código sustantivo del trabajo, establece que *“Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”*.

En el caso bajo estudio, demostrado quedó en párrafos anteriores que el contrato de trabajo que existió entre las partes inició el 1º de noviembre de 2006 y terminó el 20 de junio de 2011, también está acreditado que la demanda se presentó el 28 de abril de 2014 (fº 109) y la última de las demandadas se notificó personalmente del auto admisorio de la demanda el 3 de septiembre de 2014 (fº 125), con lo que se comprueba que el fenómeno extintivo solo se vio interrumpido con la presentación de la demanda, esto es el 28 de abril de 2014, por lo que todos los derechos causados con anterioridad a ese día pero del 2011 se encuentran prescritos.

De la anterior realidad probatoria, evidencia la sala que la juez incurrió en el yerro endilgado por el apelante, pues en las consideraciones de la sentencia fustigada, encontró no probada la excepción de prescripción, cuando en verdad debió declararla probada parcialmente respecto de todas aquellas acreencias laborales causadas con anterioridad al 28 de abril de 2011, situación esa por la que se modificará el valor de las condenas impuestas así:

i). Aumento salarial convencional.

La CLAUSULA 22ª, de la convención vigente para los años 2008 a 2010, se estipuló que *“durante la vigencia de la presente convención n colectiva la empresa aumentará los salarios así: **PARA EL PRIMER AÑO: 9%. PARA EL SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA: ...Un porcentaje igual al incremento del IPC en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31***

de diciembre del 2008 más uno punto seis por ciento (1.6%). Tal factor será el que determine el DANE o el instituto oficial que haga sus veces” (fº 66).

La misma cláusula 22ª, pero de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 2010 a 2012, dispuso que para el año 2010 el aumento sería del **5%** y para el 2011 sería igual al incremento del **IPC en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2010 mas uno punto cinco por ciento (1.5%)** (fº 86).

Teniendo en cuenta que conforme a la Planilla Integrada de Auto Liquidación de Aportes allegada a folio 214, se reportó como valor del salario devengado para el 2008, la suma de \$1.843.000, por lo que el incremento salarial convencional sería de \$165.870 -9%- , quedando en un total mensual de \$2.008.870.

Para el año 2009, quedaría en la suma mensual de \$2.195.092, como quiera que el IPC del 2008 lo fue en un 7.67%, que al sumarle el 1.6% dispuesto en la convención colectiva arroja un incremento total del 9.27% - \$186.222-.

Para el 2010, como el incremento fue del 5% -\$109.754-, el salario para ese año sería de \$2.304.836. y, finalmente para el año 2011, al ser el incremento del 4.67% -107.635- (3.17% del IPC del 2010, mas 1.5%), el salario quedaría en la suma de **\$2.412.417.**

Entonces, al estar afectados por el fenómeno extintivo de la prescripción aquellos incrementos salariales causados antes del 28 de abril de 2011, la encartada deberá pagar por este concepto la **suma de \$190.154**, correspondientes al incremento salarial causado entre esa fecha y el 20 de junio del mismo año.

ii). Prima de Vacaciones.

La cláusula 19ª, de la convención colectiva (fº 64), dispone que “cuando el trabajador salga a disfrutar vacaciones por servicios cumplidos, la

empresa le reconocerá trece (13) días de salario promedio. Esta prestación no constituirá factor de salario bajo ninguna circunstancia. El presente reconocimiento se hará proporcional al tiempo laborado mayor de seis meses en caso de retiro y será aplicable y será aplicable tanto para el primero como para el segundo año de vigencia de la presente convención”, por lo que al trabajador se le adeudaría la suma de \$1.045.380.

iii). Prima de Junio. *“Adicional a la prima legal de junio, la empresa concederá una prima a sus trabajadores consistente en 12 días de salario promedio, tanto para el primero como para el segundo año, pagaderos con la primera quincena del mes de junio a los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante el primer semestre del año o proporcionalmente al tiempo de servicio que sea mayor de 90 días. Esta prestación no constituirá factor de salario bajo ninguna circunstancia”. Razón por la que la encartada deberá pagarle al actor a suma de \$964.966.*

iv). Prima de Diciembre. *“Adicional a la prima legal de diciembre, la empresa concederá una prima a sus trabajadores consistente en 13 días de salario promedio, tanto para el primero como para el segundo año, pagaderos con la primera quincena del mes de junio a los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante el primer semestre del año o proporcionalmente al tiempo de servicio que sea mayor de 90 días. Esta prestación no constituirá factor de salario bajo ninguna circunstancia”. Razón por la que la encartada deberá pagarle al actor a suma de \$1.206.208.*

6. Reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

Pretende el actor con la demanda se ordene la reliquidación de las primas de servicios, auxilio de cesantías, intereses de cesantías y vacaciones, causados entre el 1º de noviembre de 2006 al 20 de junio de 2011, teniendo en cuenta los reajustes convencionales, sin embargo, no demostró a través de ningún medio probatorio lo pagado a él por estos conceptos, lo que imposibilita realizar la pretendida reliquidación, razón suficiente para confirmar la sentencia apelada en este aspecto.

Dadas las resultas del proceso no se impondrán costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Modificar los numerales **tercero** y **cuarto** de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 11 de noviembre de 2015, el cual quedará así:

“TERCERO: Condenar a Carbones de la Jagua SA y solidariamente a la sociedad Ayuda Integral SA, a pagarle a Roberto Manuel Velásquez Nerio, los derechos convencionales que se describen a continuación:

- Aumento de Salario básico, en la suma de \$190.154
- Prima de Vacaciones, en la suma de \$1.045.380.
- Prima de Junio, por la suma de \$964.966.
- Prima de Diciembre, en la suma de \$1.206.208.

CUARTO: Condenar a Carbones de la Jagua SA y solidariamente a la sociedad Ayuda Integral SA, a pagarle a Roberto Manuel Velásquez Nerio, intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir del 21 de junio de 2011, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando se efectúe el pago”.

SEGUNDO: Revocar el numeral **sexto** de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 11 de noviembre de 2015, para en su lugar declarar probadas las excepciones de “cobertura exclusiva de los riesgos pactados en la póliza de seguro de cumplimiento particular” e “inexistencia de la obligación a cargo de Seguros del Estado SA”, propuestas por la llamada en garantía Seguros del Estado SA, razón por la que se absuelve de la totalidad de las pretensiones.

TERCERO: Modificar el numeral **Séptimo** de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 11 de noviembre de 2015, en el sentido de declarar parcialmente probada la excepción de prescripción e improbadas las restantes propuestas por las demandadas Carbones de la Jagua SA y Ayuda Integral SA.

CUARTO: Modificar el numeral **noveno** de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 11 de noviembre de 2015, en el sentido de condenar en costas exclusivamente a las demandadas Carbones de la Jagua SA y Ayuda Integral SA, conforme a las condenas a ellas impuestas.

QUINTO: Confirmar la sentencia apelada en los restantes numerales.

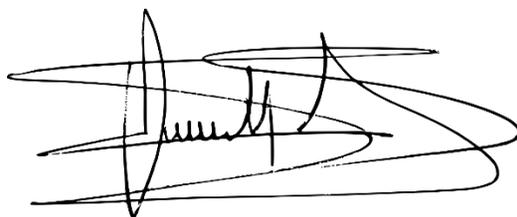
SEXTO: Sin condena en costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado