



REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-015-2020-00378-01
Demandante: Jaime Alberto Ramírez Durango
Demandado: Cooperativa de Trabajo Asociado Serconal y Grupo
Empresarial Seiso S.A.S
Asunto: Apelación sentencia
Procedencia: Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Contrato asociativo, fuero pre pensionado.

Medellín, octubre veintiséis (26) de dos mil veintidós (2022)

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados MARIA NANCY GARCIA GARCIA, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el señor apoderado del demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, el 29 de junio de 2022, en el proceso ordinario laboral de primera instancia, instaurado por el señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO

en contra de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERCONAL y GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S. Radicado 05001-31-05-015-2020-00378-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO instauró juicio ordinario laboral en contra de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERCONAL y GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S., pretendiendo que se declare la existencia de un contrato a término indefinido con las empresas accionadas en calidad de asociado y no por obra o labor; consecuentemente, se condene a SEISO SAS., a reintegrar al señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO, a un puesto de trabajo de igual o mejor categoría al que desempeñaba en la empresa en calidad de pre pensionado; se condene a SEISO S.A.S., a que liquide y pague las utilidades como trabajador asociado durante los 12 años de servicio laborados tanto en SERCONAL, como en SEISO S.A.S GRUP; se condene a pagar los salarios de junio a diciembre del año 2020, además de los que se causen hasta tanto se resuelva su situación; se condene al pago de la seguridad social en salud y pensión, se liquide en su totalidad las prestaciones sociales dejadas de pagar así: salarios, cesantías, interés a las cesantías, prima de servicio, vacaciones y prima de navidad, a partir del mes de junio de 2020 hasta tanto se haga efectivo el pago de sus prestaciones sociales.; se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa y los intereses moratorio conforme el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 o en su defecto la indexación.

Los supuestos fácticos que apoyan las anteriores pretensiones, se sintetizan en que el día 23 de abril de 2007, el demandante celebró contrato de asociación a término indefinido con la Cooperativa de Trabajo Asociado SERCONAL, en el cargo de auxiliar de servicios generales, con una cuota por asociación o salario

mensual del mínimo legal y en la cual permaneció hasta el 30 de junio de 2014, fecha a partir de la cual el empleador cambió su razón social a GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S; siendo el mismo empleador HUGO USME y otros, que continuó laborando en la empresa en el cargo en servicios generales en el ITM, hasta el 30 de mayo de 2020, cuando la empresa le terminó unilateralmente el contrato.

Se aduce que el pretensor cuenta con 58 años 10 meses de edad, a la presentación de la demanda, próximo a cumplir 59 años el 8 de abril de 2021, que al momento del despido le aseguraron a él y todos sus compañeros que era el trámite de rigor que continuamente hacían al finalizar un contrato con la empresa a la que SEISO S.A.S. prestaba sus servicios, en este caso el ITM; pero seguirían con la Empresa, que firmó sin desconfianza; por los 13 años de servicio que llevaba, no obstante pocos días después, a través de su celular, le manifestaron que la empresa había decidido no volver a contratarlo y el mes de agosto del año 2020 a su cuenta de ahorros le consignaron sus prestaciones sociales por valor de \$777.026, sin que le incluyeran vacaciones, prima de servicio, cesantías, interés cesantías, derecho de cuota como trabajador asociado y pago de la indemnización por despido sin justa causa conforme dispone la Ley 789 de 2002.

Se afirma que el trabajador solicitó a SERCONAL y a SEISO certificaciones laborales, el 23 de noviembre de 2011, el 31 de octubre de 2018 y el 17 de febrero de 2020, las cuales dan cuenta que las accionadas son la misma empresa y las cuales guardan enormes incongruencias, tanto en la modalidad de vinculación como en el salario.

Finalmente narra que el día 4 de julio de 2020 mediante derecho de petición solicitó al empleador, lo hoy pretendido, pero no recibió respuesta alguna.

1.2.- CONTESTACIÓN

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERCONAL

Dentro de la oportunidad procesal SERCONAL replicó la demanda afirmando que el señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO se afilió a la Cooperativa de Trabajo Asociado el día 22 de mayo del 2007, a través de un Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado, el cual tuvo lugar entre el 23 de mayo del 2007 y el 30 de junio de 2014, en el oficio de “Auxiliar de Servicios Generales”, y con una compensación mensual ordinaria para el año 2007 de \$433.700, más la ayuda para el transporte de \$50.800, que dicho Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado tiene las características de ser libre y voluntario y los asociados son trabajadores no asalariados, es decir, reciben compensaciones por las labores que aporten al proceso productivo, por consiguiente, su vínculo no es laboral sino solidario y cooperativo.

Aclara que el señor HUGO USME es únicamente el representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado SERCONAL, pero de ningún modo es el propietario como erróneamente se afirma, que no es cierto el cambio de razón social de la Cooperativa de Trabajo Asociado SERCONAL a Grupo empresarial SEISO S.A.S., que las accionadas son personas jurídicas diferentes, una es una Cooperativa de Trabajo Asociado y la otra es una Sociedad Anónima por Acciones Simplificada, cuentan con razones sociales diferentes, con NIT y establecimientos de comercio diferentes, tienen su propia autonomía operativa, administrativa, financiera y en la actualidad ambas se encuentran activas.

Afirma que no le consta cualquier afirmación que realice el señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO o su apoderado, respecto a hechos o situaciones que hayan tenido lugar después del 30 de junio del 2014, puesto que el Acuerdo Cooperativo que existió entre las partes, finalizó el 30 de junio del 2014, y a la fecha de radicación de la demanda, el señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO no había hecho solicitud alguna ni reclamación.

Señaló respecto a las certificaciones aportadas con el libelo inicial, que la primera expedida el día 23 de noviembre de 2011, es correcta y ajustada a la realidad; pero respecto a la certificación expedida el día 17 de febrero del año 2020, por un error meramente administrativo e involuntario, se expidió la certificación de forma incorrecta.

Para oponerse a las pretensiones formula las excepciones de inexistencia de la obligación; carencia de fundamento jurídico-legal idóneo; buena fe; cobro de lo no debido y carencia de estabilidad laboral reforzada.

GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.AS.

La sociedad accionada dio contestación al libelo introductorio afirmando que no le constan los hechos anteriores al 01 de julio de 2014, pues con anterioridad a esa fecha, no tuvo ningún vínculo con el demandante, afirma que la empresa es distinta a la CTA Serconal y que el señor Hugo Nicolás Usme Hoyos no es el propietario de SEISO, solo su representante legal, sostiene que al momento de la terminación del contrato con el GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S el 31 de mayo de 2020, el señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO tenía la edad de 58 años, por lo cual no cumple con el requisito para ser prepensionado, esto es, faltarle 3 años o menos de edad para pensionarse, que el contrato de trabajo terminó porque se cumplió la condición resolutoria del contrato por obra o labor suscrito entre las partes, como lo es “desempeñar sus funciones en el puesto ITM INSTITUTO METROPOLITANO DE MEDELLIN P-5097 DE 2019, desde el día 1 de septiembre del 2019”, que el contrato con el ITM finalizó el día 30 de mayo de 2020.

De otra parte, sostiene que al demandante se le pagaron correctamente todas y cada una de las prestaciones sociales y que las certificaciones emitidas no tienen ninguna incongruencia, adicionalmente, en cada uno de los contratos y “otro sí”

que firmó el demandante con el GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S se estableció y especificó de manera clara la obra o labor para la cual fue contratado.

En su defensa propone la excepción de carencia de estabilidad reforzada.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO

Mediante sentencia proferida el 29 de junio de 2022, el Juzgado Cognoscente declaró que entre el señor JAIME ALBERTO RAMÍREZ DURANGO, y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERCONAL, representada legalmente por el señor Hugo Nicolás Usme Hoyos, existió un acuerdo cooperativo para prestar sus servicios como auxiliar de servicios generales, entre el 23 de mayo del 2007 y el 30 de junio de 2014, devengado como compensación el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente; asimismo declaró que entre el señor JAIME ALBERTO RAMÍREZ DURANGO, y el GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S, representado legalmente por el señor Hugo Nicolás Usme Hoyos, existió una relación laboral a través de varios contratos de obra y/o labor, entre el 27 de junio de 2014 al 31 de mayo de 2020, devengado como salario el equivalente al mínimo legal mensual vigente.; declaró prospera la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, propuesta por la codemandada SERCONAL, y, absolvió al GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S y COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERCONAL, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor JAIME ALBERTO RAMÍREZ DURANGO, condenando en costas al demandante.

1.5. APELACION PARTE DEMANDANTE

El señor apoderado de la parte demandante interpone el recurso de apelación argumentando que el fallo contiene una indebida valoración de la prueba. Asegura que se aportaron certificaciones donde Serconal da constancia que el

demandante laboró para la empresa en tiempos en los cuales supuestamente no se encontraba vinculado. De otra parte, indica que no es cierto que el despido se haya producido por decisión unilateral del ITM, dado que según las afirmaciones de su representado la entidad ganó la licitación y por ello no tenía por qué terminar el contrato.

Expone que a pesar de que el demandante es una persona de avanzada edad, se afirma que no tenía el retén social, resaltando que su poderdante contaba con 58 años y 10 meses, lo cual debió ser valorado por el Despacho, dado que si bien la ley es clara y dice que es a los 59 años, el actor estaba a solo dos meses de cumplirlos y debió protegerse sus derechos, máxime que se trata de una persona que le aportó a ambas entidades parte de su vida, durante 14 años de servicios.

Plantea que el actor nunca recibió compensaciones, recibió fue salario, tanto que le certificaron que recibía salario y subsidio de transporte. Afirma que el contrato se hace ver como un contrato de obra o labor pero era un contrato a término indefinido que se prolongó por espacio de 13 años, aduciendo que no se tienen en cuenta las pruebas documentales que se aportan, las cuales demuestran que se trató de un contrato laboral a término indefinido, agrega que no existió contrato de cooperativismo el cual tiene unas pautas determinadas y a su juicio, se debe tramitar ante el Ministerio de trabajo una investigación para que se le apliquen las sanciones respectivas porque el contrato no es de cooperativismo, esta persona nunca recibió las compensaciones ordinarias y extraordinarias.

Finalmente, solicita al Tribunal que de otro rumbo al proceso, dado que el demandante ha sufrido una serie de perjuicios ocasionados por las demandadas y no reclamó en su momento a la cooperativa porque el contrato estaba vigente y reclama en el 2020.

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, no se pronunció ninguna de las partes.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN EL TRÁMITE DE LA INSTANCIA

Quedaron acreditados en el trámite del proceso y no son objeto de controversia los siguientes hechos:

- Que entre el demandante y la Cooperativa de Trabajo Asociado SERCONAL se suscribió un acuerdo cooperativo de trabajo asociado el 23 de mayo de 2007, según copia aportada a folios 22 del *anexo 06.ContestaciónSerconal.pdf* y que el pretensor solicitó su afiliación a la Cooperativa SERCONAL el 22 de mayo de 2007, véase folio 38 del *anexo 06.ContestaciónSerconal.pdf*, acuerdo que finalizó el 30 de junio de 2014.

-Que el accionante suscribió con el Grupo empresarial SEISO S.A.S. contrato de trabajo por duración de obra o labor, el 27 de junio de 2014, con fecha de inicio el 01 de julio de 2014, folios 12 documento 07. *Contestación.Seiso 10 05 21.pdf*.

-Que el contrato de trabajo finalizó el 31 de mayo de 2020 por terminación de la obra, según comunicación el 28 del mismo mes y año, folios 12 documento 07. *Contestación.Seiso 10 05 21.pdf*.

2.3.- PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

Debe determinar la Sala:

¿Si entre las partes existió un contrato de trabajo realidad bajo la forma de un acuerdo cooperativo y si al demandante se le adeudan las acreencias laborales correspondientes a cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, aportes a seguridad social, propias del contrato de trabajo?

¿Si la relación laboral entre el demandante y las accionadas terminó de manera unilateral y sin justa causa encontrándose el promotor del proceso, amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada en calidad de prepensionado y si, en consecuencia, procede ordenar el reintegro del trabajador al cargo que desempeñaba al momento del despido con el pago de los salarios y prestaciones laborales, así como si hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa?

2.4.- TESIS

Los problemas jurídicos se resuelven bajo la tesis según la cual (i) no se demostró en el proceso un vínculo de naturaleza laboral con la Cooperativa de Trabajo Asociado SERCONAL, encontrándose además prescritos los eventuales

derechos que pudieren emanar de tal relación ii) El demandante no es titular de la estabilidad laboral reforzada en calidad de prepensionado, por ende no tiene derecho al reintegro pretendido, no obstante, se causa la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que no se especificó en el contrato suscrito entre las partes la obra o labor para la cual fue contratado y por ende el acuerdo ha de tenerse como a término indefinido, produciéndose un despido sin justa causa. En consecuencia, la sentencia debe MODIFICARSE en el numeral primero, REVOCARSE PARCIALMENTE en el numeral tercero y CONFIRMARSE en lo demás, como se explica:

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

Relación con la Cooperativa

La Constitución Política de 1991 erige al trabajo como un valor fundante del Estado, es así como en el artículo 25 lo define como un derecho y una obligación social que goza en todas sus formas de la especial protección estatal.

El trabajo cooperativo es una modalidad de trabajo asociativo que surge de una iniciativa colectiva y que de acuerdo con el artículo 3° del Decreto 4588 de 2006, *“son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general”*

De acuerdo con su definición el trabajo cooperado no se rige por el Código Sustantivo de Trabajo, disposición que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-211-2001, explicando:

“Cooperativas de Trabajo Asociado-inaplicación de normas laborales a los trabajadores socios. Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador, siendo así, no es posible hablar de empleadores, por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios- trabajadores de tales cooperativas no se les aplique las normas del código sustantivo de trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es el que se presta bajo la continua dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe una retribución que se denomina salario. En las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital- empleador y trabajador asalariado pues el capital de estas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas, no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes”.

No obstante, posteriormente mediante se adoptan medidas sancionatorias frente a la indebida utilización de la figura del trabajo cooperativo a través de los artículos 6 y 17 del Decreto 4588 de 2006:

“Artículo 16. Desnaturalización del trabajo asociado. El asociado que sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el artículo 17 del presente decreto, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.”

“Artículo 17. Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes. “

“Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y

Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.”

Pese a las deficiencias técnicas en la formulación de las pretensiones en las cuales el gestor judicial del demandante aduce la calidad de trabajador asociado del demandante y pretende el reconocimiento tanto de derechos asociativos, como lo es el reparto de utilidades, como de orden laboral, como el reconocimiento de las prestaciones, aportes al sistema de seguridad social, reintegro e indemnización por despido injusta, interpreta la Sala que el demandante pretendió la declaración de un contrato de trabajo realidad y en esa dirección se orienta el recurso de alzada.

Revisado en esta perspectiva la prueba aportada al plenario, se advierte que el demandante suscribió el acuerdo cooperativo el 23 de mayo de 2007, el cual se desarrolló hasta el 30 de junio de 2014 y si bien afirmó que prestó sus servicios en la Fábrica de Licores de Antioquia, la Urbanización Calasanía y EPM, lo que denota una posible intermediación de la cooperativa, lo cierto es que no aportó ningún medio de prueba que le permita a la Sala establecer si la Cooperativa accionada desplegó o actividades propias de su objeto social o simplemente actuaba como intermediaria en el suministro de mano de obra a terceros.

Se subraya que a este juicio no se allegó prueba testimonial y del estudio de los documentos aportados por la cooperativa Serconal, glosados en el *anexo 06. Contestación Serconal*, se concluye que se cumplieron actos que formalmente se producen en una relación de trabajo cooperada como lo son la suscripción del acuerdo cooperativo de trabajo asociado con el demandante el 23 de mayo de 2007, *folio 22*, la liquidación definitiva de compensaciones cancelada el 17 de julio de 2014, *folio 23*, la devolución de aportes sociales por valor de \$2.135.810 efectuada el 19 de agosto de 2014, *folio 29*, el pago de compensación por descanso anual remunerado, *folios 34 a 37*; la remuneración anual y su consignación en un Fondo de Cesantías, *folios 39 a 120* y, finalmente, la

adopción de un régimen de compensaciones debidamente aprobado por la Asamblea;*folio 121 a 132.*

Debe precisarse que el interrogatorio de parte del demandante no constituye prueba de los hechos afirmados, recordando que a nadie le es permitido fabricar su propia prueba, resaltando que el demandante tampoco se exhibió totalmente transparente, en tanto que afirmó que no recibió compensaciones y que nunca solicitó la devolución de aportes, manifestaciones que quedaron desvirtuados con la prueba documental antes relacionada.

Aunado a lo anterior, tampoco se acredita un vínculo entre la Cooperativa Serconal y el Grupo Empresarial SEISO S.A.S., para concluir, como lo asegura el demandante que son la misma empresa, pues lo único que quedó probado, pues así fue aceptado por las demandadas y está acreditado con los certificados de existencia y representación, obrantes a folios 29 a 48 del *anexo 03SubsanaDemanda-16 02 2021.pdf*, es que ambos estamentos colectivos tienen como actividad principal las labores de aseo y limpieza y cuentan con el mismo representante legal señor Hugo Nicolas Usuga.

En este punto, se detiene la Sala en el análisis las certificaciones laborales aportados por demandante obrantes a folios 17-19 del *anexo 01. Demanda 2020 0378.pdf*, las cuales se acusan indebidamente valoradas y en cuyo contenido se apoya el alzadista para deducir la existencia de una única relación laboral, encontrando que las mismas dan constancia de los siguientes extremos de prestación del servicio.

Folio	Empresa	Fecha	Extremos de prestación del servicio certificado
17	Serconal	23 de noviembre de 2011	Del 23 de mayo de 2007 hasta la fecha de la certificación, 23 de noviembre de 2011

18	Serconal	17 de febrero de 2020	Del 23 de mayo de 2007 al 30 de junio de 2014, estado inactivo
19	Grupo Empresarial Seiso S.A.S.	31 de octubre de 2018	Del 01 de julio de 2014, contrato de obra que se encuentra activo.

De ahí que contrario a lo afirmado por la parte activa de la Litis y la a quo, no se constata ninguna incongruencia, pues los extremos certificados coinciden con los que se deducen del acuerdo de trabajo cooperativo celebrado con la Cooperativa de Trabajo Asociado Serconal y del contrato de trabajo suscrito con el Grupo Empresarial SEISO con los respectivos otro sí.

De manera que, al no estar acreditada la unidad de empresa y la continuidad en la relación contractual, refulge palmario concluir que la relación solidaria culminó el 30 de junio de 2014.

Sumado a lo anterior se puntualiza que al presentar el promotor del proceso la reclamación administrativa del derecho, el 04 de julio de 2020 y radicar la demanda el 28 de octubre de 2020, operó la prescripción respecto a los derechos laborales que en virtud del contrato realidad se hubieran podido causar a cargo de la Cooperativa.

Relación Laboral con Grupo Empresarial SEISO

Garantía de Estabilidad reforzada para pensionado

Esta garantía legal nace en virtud de la regulación contenida en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, que dispuso: “*Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva,*

y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.”

Si bien la protección especial fue en su origen concebida en favor de los servidores públicos, debe entenderse que la garantía de la estabilidad se extiende a los trabajadores del sector privado, criterio adoptado por la Corte Constitucional en sentencia T357 de 2016, “... *la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cubija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión*”, bajo el argumento de que el derecho a “... *la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 Superior, cubija a todos los trabajadores tanto del sector privado como del público*”

En otros pronunciamientos como en las sentencias SU691 de 2017, SU003 de 2018 y T 055 de 2020, la citada Corporación ha decantado los requisitos para ser acreedor de la referida protección legal como lo son: i) encontrarse a tres años o menos de cumplir la edad mínima pensional; ii) no reunir aun la densidad mínima de semanas exigidas por la Ley para adquirir el derecho pensional; iii) no haber completado el capital necesario para causar una pensión de vejez en el RAIS.

En el caso concreto, como lo determinó acertadamente la a quo, el demandante no reúne los requisitos para ser considerado prepensionado en tanto, para la fecha de la terminación del contrato, 30 de mayo de 2020, contaba con 58 años de edad, un mes y 22 días, toda vez que nació el 08 de abril de 1962, (*véase folio 15 anexo 01 Demanda 2020-00378.pdf*), debiendo contar con una edad mínima de 59 años. Ahora en la historia laboral emitida por Protección el 18 de junio de 2020 obrante a folios 21 ibidem, se acredita que el pretensor tiene un total de **1021.85** semanas cotizadas, esto es, al extrabajador le faltaban 278.25 semanas

de cotización que equivalen a más de cinco años y por ende tampoco completaría el requisito de densidad de cotizaciones en los tres años que comprende la protección prepensional.

En cuanto al argumento del recurrente relativo a la flexibilización del requisito en atención a que al promotor del proceso le faltan escasos dos meses para cumplir los 59 años de edad, cabe precisar, en primer lugar, que el momento en el cual debe evaluarse la existencia de la garantía de estabilidad es la data del despido, 31 de mayo de 2020, cuando al demandante le faltaban más de 10 meses para cumplir los 59 años y, en segundo lugar, no le es dable al fallador desatender la disposición legal y el precedente jurisprudencial sin alterar los principios de legalidad y seguridad jurídica.

Terminación del contrato

Respecto al grupo empresarial SEISO S.A.S, se acreditó que el demandante suscribió con el mismo, un contrato de trabajo por duración de obra o labor el 01 de julio de 2014.

Sobre la modalidad de duración del contrato y para dar respuesta al disenso del apoderado, sea lo primero señalar que el contrato por obra o labor es aquel que se firma por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o servicio determinado, la cual debe ser plenamente clara, como lo recordó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 69175 del 27 de junio del 2018:

“Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la

obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.”

Esa condición de claridad para la Sala no se cumple en el caso subexamine, teniendo en cuenta que el pacto inicial se estipuló:

<i>07.ContestaciónSeiso-10 05 2021.pdf</i> <i>Folio</i>	Fecha	Obra contratada
<i>11 y 12</i>	27 de junio de 2014	<i>“Quien desempeñara funciones de Auxiliar de Aseo y Limpieza en el puesto de INTERACTUAR...Las labores serán realizadas a partir de: 01de julio de 2014 hasta la duración de la obra contratada. El trabajador realizara las labor (sic) como Aseo y Limpieza. Además de lo anterior el empleador determina otras funciones específicas a desempeñar.”</i>

Nótese que se alude al “*puesto de Interactuar*” y a “*otras funciones*” determinadas por el empleador, sin especificar la existencia y naturaleza del vínculo contractual del empleador con esa sociedad INTERACTUAR, no se reseña número del contrato como tampoco el objeto del mismo.

Ahora bien, para el 18 de junio de 2018, esto es, transcurridos tres años, once meses y once días, las partes suscribieron otrosí respecto a la obra contratada

13	18 de junio de 2018	<i>“OBRA O LABOR CONTRATADA. Desempeña funciones de AUXILIAR DE ASEO Y LIMPIEZA en el puesto REEMPLAZO con un salario de 781.242, las labores serán realizadas a partir del 18 DE JUNIO DE 2018 hasta la duración de la obra o labor contratada incluyendo las adiciones, modificaciones, otro si o cualquier variación que pueda tener el vínculo inicial, se entenderá que el contrato vigente entre las partes durara hasta el día-fecha en que la orden de compra se ejecute en su totalidad hasta la duración de la obra o labor contratada.”</i>
----	---------------------	--

El puesto “reemplazo” resulta aún más indeterminado, no reseña ni el lugar de trabajo, ni entidad en la cual se prestarán los servicios, razón por la cual no se cumple con los requisitos de especificidad y claridad de la obra presuntamente contratada.

Asimismo, para el año 2019 se suscribieron tres otrosí, en los cuales se especifica la entidad contratante, relacionando el puesto, la entidad, seguido de un número que al parecer corresponde al número del contrato con ésta última, así:

14	16 de febrero de 2019	“OBRA O LABOR CONTRATADA. <i>Desempeña funciones de AUXILIAR DE ASEO Y LIMPIEZA en el puesto CORANTIOQUILA 1603-21, las labores serán realizadas a partir del 16 DE FEBRERO DE 2019 hasta la duración de la obra o labor contratada incluyendo las adiciones, modificaciones, otro si o cualquier variación que pueda tener el vínculo inicial; se entenderá que el contrato vigente entre las partes, durara hasta el día-fecha en que el ejecute en su totalidad</i> ”
15	30 de mayo de 2019	“OBRA O LABOR CONTRATADA. <i>Desempeña funciones de AUXILIAR DE ASEO Y LIMPIEZA en el puesto CORANTIOQUILA 150CNT 1905-74, las labores serán realizadas a partir del 1 DE JUNIO DE 2019 hasta la duración de la obra o labor contratada incluyendo las adiciones, modificaciones, otro si o cualquier variación que pueda tener el vínculo inicial; se entenderá que el contrato vigente entre las partes, durara hasta el día-fecha en que el ejecute en su totalidad</i> ”
16	2 de septiembre de 2019	“OBRA O LABOR CONTRATADA. <i>Desempeña funciones de AUXILIAR DE ASEO Y LIMPIEZA en el ITM INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO DE MEDELLÍN P5097 DE 2019, las labores serán realizadas a partir del 1 DE SEPTIEMBRE DE 2019 hasta la duración de la obra o labor contratada incluyendo las adiciones, modificaciones, otro si o cualquier variación que pueda tener el vínculo inicial; se entenderá que el contrato vigente entre las partes, durara hasta el día-fecha en que el ejecute en su totalidad</i> ”

Si bien los últimos otrosí, resultan más específicos, para la Sala, ante la ausencia de determinación clara de la obra en el contrato inicial, el mismo se tornó en un contrato a término indefinido, de ahí que los otrosí suscritos a partir del 19 de febrero de 2019, cuatro años y medio después, no subsanan la falencia del contrato inicial y del primer otrosí, suscrito el 16 de junio de 2018.

Cabe anotar, que si, en gracia de discusión, considera este juez plural que los últimos otrosí tenían la vocación de cambiar la modalidad de contrato de trabajo, convirtiéndolo en un verdadero acuerdo de duración de obra o labor, debe señalarse que para efectos de definir la terminación legal del contrato, el resultado sería el mismo pues en el plenario SEISO S.A.S. no allegó el contrato P5097 de 2019 suscrito con Instituto Técnico Metropolitano, nada se informa sobre la fecha de inicio, el objeto contractual y en especial no se aporta la prueba de que el mismo haya terminado, carga probatoria, que contrario a lo considerado por la falladora de primer grado, corresponde al empleador, quien debe acreditar la causa legal que produjo la terminación de contrato, puntualizando que la carta de terminación del contrato fechada el 28 de mayo de 2022, no es prueba en sí misma de que el contrato con el ITM hubiera terminado.

En este contexto la definición de si se trató de un contrato a término indefinido o un contrato de obra o labor no cambia la conclusión de que se presentó un despido sin justa causa y solo tiene efectos para determinar el monto de la indemnización.

En este caso, se itera, para la Sala el contrato debe reputarse como indefinido y no probándose por parte del empleador una justa causa para darlo por terminado, este último tiene a su cargo el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, la cual se liquida así:

Fecha de inicio: 01 de julio de 2014

Fecha de Terminación 31 de mayo de 2020

Ultimo salario: 980.657

Salario diario: 32.688.5

Tiempo de servicios: 5 años y 11 meses

Número de días de indemnización: 128.33

Valor a reconocer: \$4.194.915

En consecuencia, se MODIFICARÁ el numeral segundo de la sentencia en estudio para declarar que el demandante estuvo vinculado con el Grupo empresarial SEISO S.A.S. mediante un contrato de trabajo a término indefinido entre el 01 de julio de 2014 y el 31 de mayo de 2020, siendo su último salario la suma de \$980.657, certificado por el empleador como base para la liquidación de sus prestaciones sociales, tal como se acredita a folios 17 del anexo *07.ContestaciónSeiso-10 05 2021.pdf* y se REVOCARA PARCIALMENTE el numeral tercero para condenar a SEISO S.A.S. a pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa, prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, en cuantía equivalente a \$4.194.915 pesos.

3.- DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **MODIFICA** el numeral segundo de la sentencia proferida el 29 de junio de 2022, por Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso

ordinario instaurado por el señor el señor JAIME ALBERTO RAMIREZ DURANGO en contra de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERCONAL y GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S., en el sentido de declarar que DECLARAR que entre el señor JAIME ALBERTO RAMÍREZ DURANGO, y el GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S, representada legalmente por el señor Hugo Nicolás Usme Hoyos, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 01 de junio de 2014 y el 31 de mayo de 2020, devengado como último salario la suma de \$980.657.

2. **SE REVOCA PARCIALMENTE** el numeral cuarto de la sentencia en mención, y en su lugar SE CONDENA al GRUPO EMPRESARIAL SEISO S.A.S a pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa, prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, en cuantía equivalente a la suma de CUATRO MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS QUINCE PESOS (\$4.194.915).

3. **SE CONFIRMA la** sentencia en las demás partes.

4.- Costas en ambas instancias a cargo del Grupo Empresarial SEISO S.A.S. En esta instancia se fijan agencias en derecho en la suma de \$500.000.

5.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3º literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la

Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma esgrimada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado