CARLOS JURNIELES
ABOGADO ESPECIALISTA
Organización, estrategia y Litigio.

Señor:
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA (REPARTO).
E. S. D.

CARLOS ANDRES JURNIELES ANGARITA, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía número 13.720.370 expedida en Bucaramanga y TP. No.116861 del Consejo Seccional de la Judicatura, en uso del poder especial que me ha conferido por **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No.52310659 expedida en Bogotá, presento Demanda Ordinaria Laboral contra el **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, Persona Jurídica, identificada con NIT No. 899999284-4, representada legalmente por **MARÍA CRISTINA LONDOÑO JUAN**, o quien haga sus veces, para que previo el trámite de un proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia profiera auto admisorio de la demanda y continúe con las diferentes etapas procesales.

En atención a la naturaleza jurídica publica del **FONDO NACIONAL DE AHORRO** (Art 1 –Ley 432 de 1998), respetuosamente solicito, conforme al artículo **612 del CGP**, *envié auto admisorio de la demanda a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, mediante mensaje dirigido al buzón electrónico.*

Igualmente, Solicito respetuosamente al despacho por intermedio de la secretaría, dar cumplimiento ley 2213 de 2022:

HECHOS DE LA DEMANDA

1. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, vinculó laboralmente a **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ.**

2. La modalidad contractual del Fondo Nacional de Ahorro, para vincular a mi mandante, fue por simple intermedio de la Empresa de Servicios Temporales S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS.

3. Mi mandante prestó sus servicios al **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** través de contratos de trabajo fictos a través de la empresa de servicios temporales.

4. SANDRA MILENA CABALLERO OCHOA, inició sus servicios de manera personal en el **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, el 14 de Noviembre de 2017.

5. La prestación personal del servicio terminó el día 11 de noviembre de 2019.

6. Los servicios prestados por mi mandante los hacía en forma personal, continua e ininterrumpida en el **FONDO NACIONAL DE AHORRO.**

7. Las actividades las realizaba en el punto de atención de Bogotá.

8. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO** ejercía subordinación sobre **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**.

9. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO** impuso a **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**, el obligatorio cumplimiento de horario.

10. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO** impartía instrucciones de las labores que desempeñaba **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**.

11. Su labor la desarrollaba dentro de las instalaciones físicas del **FONDO NACIONAL DE AHORRO** y con todos los instrumentos de trabajo de propiedad de la misma.

12. Mi mandante fue contratada por la empresa **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**, como trabajadora en misión del **FONDO NACIONAL DE AHORRO**.

13. MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ, NO fue contratada para atender incrementos de ventas.

14. Las labores ejercidas por **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** eran propias del objeto social, la cual desarrolló por más de doce (12) meses.

15. Mi mandante no fue contratada para reemplazar personal en Vacaciones.

16. Mi mandante no fue contratada para reemplazar personal en incapacidad por enfermedad o maternidad.

17. Mi mandante no fue contratada para reemplazar personal en uso de licencia.

18. EL **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, cancelaba la suma mensual de **$1.606.161**, (salario básico $1.48.000, más, otros ingresos ocasionales $23.307 pesos y auxilio legal de transporte $102.854, por concepto de salario en el periodo comprendido desde el día 14 de noviembre de 2017 al 21 de marzo de 2018.

19. EL **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, cancelaba la suma mensual de **$1.496.444**, (salario básico $1.480.000, más, otros ingresos ocasionales $16.444), en el periodo comprendido desde el 22 de marzo de 2018 al 21 de marzo de 2019.

20. EL **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, cancelaba la suma mensual de **$1.582.854**, (salario básico $1.480.000, más, auxilio legal de transporte $102.854, en el periodo comprendido desde el 22 de marzo de 2019 al 11 de noviembre de 2019.

21. El día 11 de noviembre de 2019, **EL FONDO NACIONAL DE AHORRO**, terminó unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa.

22. A la fecha de la terminación unilateral del vínculo laboral realizada por el **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** no incluyó el reconocimiento y pago de los beneficios convencionales, durante todo el vínculo laboral a mi mandante, que se relacionan.

23. A **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** le fue consignada parcialmente las cesantías, al FONDO NACIONAL DEL AHORRO.

23.1 Le fueron consignadas las cesantías, el 14 de febrero de 2018, por valor de $193.222 pesos.

23.2 Le fueron consignadas las cesantías, el 14 de febrero de 2019, por valor de $1.210.762 pesos.

24. A **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**, se le consignó las cesantías en el Fondo Nacional de Ahorro, en calidad de administradora de cesantías.

25. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de los incrementos salariales, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

26. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante los aportes a seguridad social sobre el pago de los incrementos salariales, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

27. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de Antigüedad, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

28. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de servicios, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

29. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Prima extraordinaria, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

30. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de Vacaciones, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

31. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de estimulación de recreación, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

32. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de Navidad, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

33. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Bonificación por servicios prestados, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

34. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Bonificación especial por recreación, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

35. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** adeuda a mi poderdante el pago de la Prima quinquenal, en el periodo comprendido del 14 de noviembre de 2017 hasta el 11 de Noviembre de 2019.

36. EL FONDO NACIONAL DE AHORRO, adeuda a **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** el auxilio de cesantías completas, en el periodo comprendido del 21 de septiembre de 2017 hasta el 11 de noviembre de 2019.

37. EL FONDO NACIONAL DE AHORRO, adeuda a **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** los intereses de cesantías, en el periodo comprendido del 21 de septiembre de 2017 hasta el 11 de noviembre de 2019.

38. Mi mandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo (vigencia 1 de enero de 2012 hasta 31 de marzo de 2014), por tener la calidad de trabajador oficial.

39. En el **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** existe legalmente reconocido un sindicato **"SINDEFONAHORRO",** el cual suscribió convención colectiva de trabajo (2012 – 2014).

40. EL FONDO NACIONAL DE AHORRO, no canceló a mi mandante, los beneficios convencionales.

41. SINDEFONAHORRO, es sindicato mayoritario, por tener afiliados a más de la tercera parte de los trabajadores a la organización sindical.

42. Mi mandante, no renunció a los beneficios convencionales.

43. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO** Y **SINDEFONAHORRO,** acordaron en la cláusula tercera de la convención colectiva de los trabajadores, que estas convenciones colectivas aplicas por extensión a todos trabajadores de **FONDO NACIONAL DE AHORRO**.

44. La convención colectiva de trabajo aplica a todos los trabajadores oficiales que laboraron al servicio del Fondo Nacional de Ahorro, durante la vigencia.

45. El depósito de la convención colectiva de trabajo suscrito entre el **FONDO NACIONAL DE AHORRO** y el Sindicato, vigentes para los años 2012 al 2014, se realizó el 29 de marzo de 2012.

46. Mi mandante presentó al **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** memorial de agotamiento de vía gubernativa, el día 26 de Octubre de 2022.

47. El día 31 de Octubre de 2022, **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** dio respuesta negativa a la reclamación administrativa.

PRETENSIONES

PRINCIPALES:

PRIMERO: Que se declare entre **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ** y el **FONDO NACIONAL DE AHORRO,** existió contrato de trabajo, sin solución de continuidad, desde el día **14 de Noviembre del 2017 hasta el 11 de noviembre del 2019**.

SEGUNDO: Que se declare que el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO,** dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo el día 11 de noviembre de 2019.

TERCERO: Declarar que **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** es beneficiario de las convenciones colectivas, suscritas entre **FONDO NACIONAL DEL AHORRO** Y **SINDEFONAHORRO.**

Que, como consecuencia, de las anteriores declaraciones,

1. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante el Aumento salarial[1], sobre los salarios devengados a partir del inicio del vínculo laboral y en los años siguientes.

2. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante los aportes a seguridad social, sobre el Aumento salarial de los salarios devengados a partir del inicio del vínculo laboral y en los años siguientes.

3. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante las Cesantías[2], por todo el tiempo de servicio.

4. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante los Intereses de cesantías, por todo el tiempo de servicio.

5. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante las Vacaciones[3], por todo el tiempo de servicio.

6. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima quinquenal[4], por todo el tiempo de servicio.

7. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de antigüedad[5], durante toda la relación laboral.

8. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de servicios[6], durante toda la relación laboral.

9. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima extraordinaria[7], durante toda la relación laboral.

10. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de Vacaciones[8], durante toda la relación laboral.

11. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante Pagó de estimulación de recreación[9], durante toda la relación laboral.

---

[1] El aumento salarial, se debe calcular conforme al artículo 31 de convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[2] Las cesantías, se deben liquidar con todos los factores, que ordena el artículo 45 del decreto 1045 de 1978.
[3] Las vacaciones, se deben liquidar con todos los factores, que ordenan los artículos 8 y 17 del decreto 1045 de 1978.
[4] La prima Quinquenal, se debe calcular proporcionalmente conforme al artículo 28 de convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[5] La prima de antigüedad, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 25 literal b, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[6] La Prima de servicios, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 25 literal D, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[7] La Prima extraordinaria, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 25 literal E, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[8] La prima de vacaciones, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 25 literal F, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[9] El estímulo de recreación, debe ser liquidado conforme lo contempla el artículo 25 literal G, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.

12. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de Navidad[10], durante toda la relación laboral.

13. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Bonificación por servicios prestados[11], durante toda la relación laboral.

14. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Bonificación especial por recreación[12], durante toda la relación laboral.

15. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO,** al pago de la sanción moratoria (artículo 1 del Decreto 797/49), correspondiente a un día de salario, por cada día de mora en el pago de las prestaciones sociales convencionales, desde el día **11 de febrero de 2020**.

16. Condenar a al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO** a pagar **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** la sanción por no consignación de las cesantías a un fondo, a razón de un día de salario por cada día de retardo.

17. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, al pago de la indemnización por despido sin justa causa convencional[13].

18. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, al pago de las costas y agencias en derecho.

PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

Como pretensiones subsidiarias a las pretensiones 1 al 18, solicito:

1. Como consecuencia de las anteriores declaraciones, el señor juez se servirá condenar a pagar a FONDO NACIONAL DE AHORRO, a favor de mi mandante los siguientes conceptos de prestaciones sociales legales (trabajador oficial) e indemnizaciones:

2. Condénese al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, a cancelar a mi mandante el pago de las **PRESTACIONES SOCIALES LEGALES** (Régimen de Trabajador Oficial, conforme a los D.L. 1042 de 1978, 3135 de 1968), Desde el periodo comprendido del **14 de Noviembre del 2017 hasta el 11 de noviembre del 2019**, tales como son:

a) Cesantías
b) Intereses de cesantías (art 33 D.L. 3118 de 1968)
c) Vacaciones
d) Prima de vacaciones
e) Prima de servicio
f) Prima de navidad
g) Bonificación por servicios prestados
h) Y demás derechos legales aplicables a trabajadores oficiales.

3. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, al pago de la indemnización por despido sin justa causa legal.

---

[10] La prima de navidad, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 25 literal H, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[11] La Bonificación por servicios prestados, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 25 literal I, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[12] La bonificación especial de recreación debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 25 literal j, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
[13] El despido convencional, debe ser liquidado conforme lo contempla el artículo 10, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.

4. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, al pago de la sanción moratoria, por el no pago oportuno de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con el artículo 1 del Decreto 797/49.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

¿CUAL ES EL REGIMEN LABORAL QUE DEBE APLICARSE A LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL FONDO NACIONAL DE AHORRO, CUANDO NO SE LE RECONOCEN Y PAGAN SUS DERECHOS LABORALES?

La naturaleza Jurídica del **FONDO NACIONAL DEL AHORRO,** es creada y reglada por la Ley 432 de 1998, como una Empresa Industrial y Comercial del Estado, del Nacional.

La Ley 432 de 1998, creo al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO, como** una Empresa Industrial y Comercial del Estado, del Nacional, el régimen aboral no aplica las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo conforme a su Artículo 4 CST, sino le aplican los estatutos especiales, por ello una vez se declare la existencia del contrato de trabajo y la calidad de Trabajador Oficial, se deberá ordenar las **PRESTACIONES SOCIALES LEGALES,** conforme al Régimen de Trabajador Oficial, establecido en D.L. 1042 de 1978, 3135 de 1968, Desde el periodo comprendido del **14 de Noviembre del 2017 hasta el 11 de noviembre del 2019.**

ESTATUTOS ESPECIALES APLICABLES A LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL FONDO NACIONAL DE AHORRO:

El régimen laboral aplicable a los trabajadores del FNA, se encuentra compilado en los estatutos especiales:

- ✓ *Decretos No. 2127 de 1945.*
- ✓ *Decreto No.797 de 1949.*
- ✓ *Ley 432 de 1998.* El artículo 17, estableció, el Régimen laboral a aplicar así:

"CLASIFICACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL FONDO NACIONAL DE AHORRO. *Los servidores públicos vinculados a la planta de personal del Fondo Nacional de Ahorro serán trabajadores oficiales, …"*

- ✓ *Demás normas que regulan el régimen del trabajador oficial.*

En el presente asunto, conviene subrayar, que, al presentarse reclamo o demanda laboral ante la Justicia Ordinaria Laboral, se tiene como pretensión la declaración de la existencia del contrato de trabajo y la calidad de Trabajador Oficial, y:

- ✓ Establecer, si el demandante durante el tiempo que laboró como trabajador en misión en la demandada, suministrada por las empresas de servicios temporales, es su verdadero empleador fue la empresa usuaria (FONDO NACIONAL DEL AHORRO), por haberse llevado a cabo la misión con desconocimiento del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

En caso afirmativo:

- ✓ Si hay lugar al reconocimiento a su favor de las prestaciones convencionales colectiva de trabajo, celebrada entre el FONDO NACIONAL DEL AHORRO y SINDEFONAHORRO.
- ✓ El Régimen laboral aplicable a los trabajadores del FNA.

- ✓ Extremos temporales.
- ✓ Causas de Terminación.
- ✓ Indemnización por despido sin justa causa.
- ✓ Sanción moratoria (artículo 1 del Decreto 797/49).

En definitiva, resulta que no es aplicable a los trabajadores oficiales del FNA, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, por mandato expreso del Artículo 4 CST, que textualmente dispone: *"SERVIDORES PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten".*

MARCO JURÍDICO APLICABLE: Artículos 1, 53 y 93 Constitución Política de Colombia, artículos 22 y 23 CST, artículo 77 Ley 50 de 1990, y las Sentencias que seguidamente, citaré:

- ✓ **CSJ SL467-2019**:

"*El artículo 53 de la Constitución Política, establece los principios generales que debe contener el estatuto general del trabajo y son de inmediato cumplimiento.*
Precisamente ese artículo, eleva a rango constitucional el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, el cual, desde antes, la jurisdicción ordinaria laboral aplicaba, de conformidad a lo adoctrinado por la Corte Suprema de Justicia, sobre ese particular.

Este principio, en cuanto a su utilidad práctica, permite desentrañar en los asuntos del trabajo, la verdad que le es consustancial al respectivo contrato, su verdadera esencia, independientemente, a los aspectos formales que se les haya señalado por los contratantes, lo que sin lugar a dudas, permite en consonancia con la finalidad que se persigue con la legislación del trabajo, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, en las voces del artículo 1 del C.S.T.

La discusión en esta instancia se centra en establecer si la demandada FONDO NACIONAL DEL AHORRO, es la verdadera empleadora del demandante. Al asegurar que, el gestor del juicio prestó siempre sus servicios en esa sociedad por conducto de empresas de servicios temporales.

Así mismo, establecer, si en este caso, es procedente reconocer a su favor las prestaciones convencionales que disfrutan los trabajadores de la entidad, en especial el subsidio por alimentación, la cual no fue reconocida en su favor por el ad-quo.

Sobre el particular, el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores.

Este mandato está inmerso en derecho laboral, por tanto, resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso desmantelar situaciones de simple interposición, entre otros, así lo ha destacado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación.

Este principio también permite revelar el carácter transitorio o permanente de los servicios prestados a una empresa usuaria, como en el caso objeto de estudio, en el que no se discute la naturaleza laboral de la vinculación del demandante, no obstante, sí le permitirá descifrar si las actividades misionales desarrolladas por el trabajador son temporales, según el listado taxativo del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o, por el contrario, permanentes, en cuyo caso la empresa usuaria debe vincular de manera directa a su propio personal.

Para esto, develando la naturaleza del servicio prestado al FNA por parte del actor, especialmente, en lo que hace al carácter de la necesidad contratada y su duración, que implicó el estudio de las estipulaciones contractuales que las confrontó con la realidad de su ejecución, dilucidadas con la totalidad de pruebas aportadas al expediente, que permitieron colegir que el actor desempeñó actividades permanentes en favor de la usuaria y no transitorias.

Es decir, se instrumentalizó el servicio a cargo de la empresa de servicios temporales para ocultar relaciones laborales continuas, por ello, no le asiste razón a la recurrente EST, en señalar el cumplimiento de las disposiciones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pues el objeto de esta disposición es satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero, las cuales están taxativamente señaladas en la ley y no de forma permanente como ocurrió en el caso de estudio."

- ✓ **CSJ SL467-2019:** explica sobre "Las empresas de servicios temporales no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa usuaria".

"Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que ***las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios****.*

- ✓ ***CSJ SL3520-2018****:* explica sobre "Cual es la Finalidad de las empresas de servicios temporales".

[…] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador».

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios ***transitorios en la empresa cliente****, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.*

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios".

AL CASO CONCRETO:

Hay que mencionar, que, en el caso concreto, las pruebas allegadas afirman categóricamente, que las demandadas no demostraron:

- Los incrementos en los servicios que presta en los términos del numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990; destacando que en el evento en que lo demostrara, superó el término de meses prorrogable por otros 6, pues en caso de que persista la necesidad empresarial dejaría de ser transitoria.

De donde resulta que, la demandada Fondo Nacional del Ahorro, fungió como verdadera empleadora del demandante, durante el tiempo que éste le prestó sus servicios por intermedio de las citadas empresas de servicios temporales.

No es aceptable, que pueda alegarse como lo pretende la enjuiciada, que el FNA, no cuenta con facultades de contratación por parte del Departamento de la Función Pública, por cuanto ello no es razón suficiente para que, vulneren o se abusen de las disposiciones existentes en materia de trabajadores en misión.

Como resultado, el FNA, deberá asumir el reconocimiento y pago de los derechos laborales que resulten probados, en su condición de trabajador al servicio del Fondo Nacional del Ahorro.

DE LA APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES

Se aportó la **CONVENCIÓN COLECTIVA** con su respectiva nota de depósito.

Se aportó la Convención Colectiva con su respectiva nota de depósito, por ende, solicito, el campo de aplicación, según la cláusula tercera, indica textualmente:

Artículo 3. CAMPO DE APLICACIÓN

"la presente Convención Colectiva de trabajo, se les aplicara a los trabajadores oficiales, que laboran al servicio del Fondo Nacional del Ahorro. Durante la vigencia de la convención la Empresa no suscribirá Pactos Colectivos de trabajo"

El siguiente aspecto, es determinar si es aplicable la extensión de los beneficios convencionales, a la relación laboral de **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ** con el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO** y si deben reconocer los derechos convencionales a cargo de la entidad demandada.

Considerando que, en el expediente, está probado:

- **LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES**: Esta certeza, se obtiene al observar el texto de las convenciones colectivas del 25 de febrero de 2012, la cual contienen sus respectivas notas de depósito, anexadas a la demanda. Prueba que tiene plena validez y eficacia, y reviste de la nota de autenticidad y la nota de depósito del pacto colectivo y convención del sindicato SINDEFONAHORRO, la cual expresa lo siguiente:

"La presente se aplicará a los trabajadores oficiales, que laboran a servicio del FNA, durante la vigencia de la convención, la empresa no suscribirá pacto colectivo de trabajo, por extensión de la voluntad y contenida en la convención se expresa que todos estos beneficios entran a modular todos los contratos del FNA y sus empleadores, y que a través de esta convención extendió el FNA, este derecho sobre todos los trabajadores, puesto que la extensión se generó por voluntad del empleador…"

- Que el **SINDICATO ES MAYORITARIO:** Se debe aplicar la convención colectiva, porque se probó que el sindicato SINDEFONAHORRO, agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores del FONDO NACIONAL DEL AHORRO, por lo que conforme al artículo 471 del CST, se extienden sus derechos a todos los trabajadores del FNA.

- Que la vigencia de la convención colectiva de trabajo suscrito entre el **FONDO NACIONAL DE AHORRO** y el Sindicato SINDEFONAHORRO, para los años

2012 al 2014**, se encuentra prorrogada automáticamente a la fecha**, conforme al artículo 478 del CST.

De lo anterior, resulta, que es procedente el reconocimiento de los beneficios convencionales solicitados, en la demanda incoada por mi poderdante.

Con relación, a la aplicación de Beneficios convencionales, se debe partir de:

LIQUIDACION:

1. **AUMENTO SALARIAL:** *establecido en la cláusula 31*, cuyo incremento equivale al porcentaje del salario mínimo mensual legal vigente, más el 0.5%:
   Para el año 2017 el aumento del salario mínimo ascendió al 7.0%
   Para el año 2018 el aumento del salario mínimo ascendió al 5.9%
   Para el año 2019 el aumento del salario mínimo ascendió al 6.0%

Lo que al sumar el **0.5%,** indica la **cláusula 31**, con el aumento del porcentaje del salario minino mensual legal vigente (**SMMLV**) se tendría que realizar el cálculo así:

Año **2017 SMMLV** el 7.0%**+** 0.5% **cláusula 31**= **7.5%**
Año **2018 SMMLV** el 5.9%**+** 0.5% **cláusula 31**= **6.4%**
Año **2019 SMMLV** el 6.0%**+** 0.5% **cláusula 31**= **6.5%**

2. **APORTES A SEGURIDAD SOCIAL:**

   Se debe ordenar la liquidación de aportes a seguridad social con el incremento del aumento salarial, que se relacionó anteriormente.

3. **LAS PRESTACIONES SOCIALES CONVENCIONALES**: Se deberán liquidar los beneficios convencionales, conforme a la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.

Si el despacho, considera que no aplica la convención colectiva, subsidiariamente, solicito, se concedan las prestaciones del régimen de Trabajador Oficial, que a continuación relaciono.

INDEMNIZACION MORATORIA Y POR DESPIDO INJUSTO.

Con relación a la sanción moratoria, es procedente su reconocimiento en el presente proceso, debido a la conducta del FONDO NACIONAL DE AHORRO, de establecer un vínculo laboral con **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**, y no realizar el pago de sus acreencias laborales, y de mala fe acudió a los servicios de las empresas de servicios temporales antes citadas, abusando de esta figura, con la única intención de burlar el reconocimiento y pago de los derechos laborales del trabajadora oficial **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**, incurriendo en fraude, en vigencia de la relación contractual, siendo admisible la condena al FNA, de un día de salario, por cada día de mora en el pago de las prestaciones sociales convencionales.

Al está probado la existencia del contrato de trabajo entre el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO** y **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**, encontramos, que el FNA, no probó u acreditó la causa, motivo o razón del despido unilateral y sin

justa causa, siendo procedente el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, máxime cuando el FNA, no probó que el despido fue justo.

SANCIÓN MORATORIA
(por no consignación de cesantías) artículo 99 - Ley 50 de 1990

Existe **precedente judicial**, de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ, Magistrado ponente, SL582-2021, Radicación No. 83289, diez (10) de febrero de dos mil veintiuno (2021), referente a la sanción del artículo 99 de ley 50 de 1990, la cual:

" XI. SENTENCIA DE INSTANCIA: La sanción del numeral 3, del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

"De cara a la apelación formulada por los demandantes, resultan suficientes los argumentos vertidos en sede casacional para determinar que la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debe también aplicarse a los servidores públicos del nivel territorial, por así haberlo dispuesto el artículo 1º del Decreto 1582 de 1998.

Finalmente, la sanción moratoria por la no consignación oportuna de las cesantías, en este caso aplicable a los servidores públicos del orden territorial, es acumulable con la sanción moratoria del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, porque tienen diferente fuente de causación. (LO SUBRAYADO FUERA DE TEXTO)

Por lo anterior, se tiene que los días objeto de la sanción para cada uno de los demandantes, corresponden a los trascurridos entre la data en que operó la prescripción trienal hasta el último día de la vigencia de la relación laboral, como se observa en el siguiente cuadro:

DEMANDANTE	*SANCIÓN MORATORIA APLICA DEDE EL DÍA:*	*HASTA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO*
Rafael Antonio Valle	*19 de agosto de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
William Olimpo Cárdenas Vélez	*20 de agosto de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
Fredy Alonso Rincón Ramírez	*19 de agosto de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
Jorge Alirio Ríos Cifuentes	*20 de agosto de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
James Roldán Ciro	*26 de agosto de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
Jhon Jairo Tejada Vélez	*19 de agosto de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
Argemiro Gómez Vásquez	*25 de septiembre de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
Sergio Alonso Pareja Agudelo	*22 de septiembre de 2006*	*31 de diciembre de 2006*
Sergio Andrés Gómez González	*20 de agosto de 2006*	*31 de diciembre de 2006*

En este orden, se condenará a la empresa Metro de Medellín Ltda, y solidariamente a Coonaltef, a pagar a cada uno de los demandantes $ 13.600 diarios, por los días que transcurran en los períodos antes descritos, teniendo en cuenta el último salario devengado de $408.000,oo correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente para el año 2006."

SANCIÓN MORATORIA DE TRABAJADOR OFICIAL
ARTÍCULO N. 1 DEL DECRETO 797 DE 1949; ESTABLECE:

"Parágrafo 2º Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al artículo 4º de este Decreto-, sólo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador.

Dentro de este término los funcionarios o entidades respectivos deberán efectuar la liquidación, y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador. … (SUBRAYADO FUERA DE TEXTO)

Si transcurrido el término de nóvenla (90) días señalado en el inciso primero de este parágrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley".

SOLICITUD PARA EL CALCULO DE LA SANCION MORATORIA CONFORME AL PROMEDIO DEL ULTIMO AÑO LABORADO.

Ahora, entratándose de salarios variables, como en el presente caso acontece, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha definido enfáticamente que **el salario que se debe tomar como base de liquidación de la indemnización en cita obedece al promedio de la proporción del último año laborado**, tal como lo precisó en **sentencia SL4743-2018, Rad. 61705, del 9 de octubre de 2018**, en la que en su tenor literal expresó:

"En ese contexto, no asiste razón a la censura, al asegurar que, frente a la existencia del salario variable, debe calcularse la indemnización por despido injusto, en razón a los 12 meses que anteceden a la terminación, pues como quedó visto en similares eventos, se ha tomado es el salario promedio de la proporción del último año laborado."

CALCULO DEL SALARIO VARIABLE

Se promedia 12 meses, Es decir que promediando el último año **de salario** del último año (que relaciono en los hechos 18 a 20).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

LEY 50 DE 1990, Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses, prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Artículo 79. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

DECRETO 4369 DE 2006: Artículo 6°. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses, prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo. *Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.*

PETICION ESPECIAL

SOLICITUD DE APLICACIÓN DE PRECEDENTE JUDICIAL

Solicito Respetuosamente, conforme doctrina probable, **Art 4º de la Ley 169 de 1896** (exequible en **Sentencia C-836 de 2001**, Corte Constitucional). Igualmente, el artículo 7 del CGP, establece **precedente judicial**,

Las providencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, son:

- **SENTENCIA SL4330-2020,** Radicación No 83692, 21/10/2020 y **SL17025-2016, 16/11/2016,** M.P CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

- **SENTENCIA SL2857-2021**, Radicación No 82719, 7/07/2021, M.P. JORGE PRADA SÁNCHEZ.

- **SENTENCIA**, **SL 4650-2021,** M.P JORGE PRADA SÁNCHEZ**.**

- **SENTENCIA SL 5082-2021,** M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO.

- **SENTENCIA SL 4388 – 2021,** M.P. GIOVANNI FRANCISCO RODRIGUEZ JIMENEZ**.**

1. Sentencia SL4330-2020, Radicación No 83692, 21/10/2020 MP**.** CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

"En efecto, en el marco constitucional (art. 53 CP) y legal existe una preferencia hacia las relaciones laborales estables y duraderas. Por ello, este tipo de vinculaciones fueron concebidas con un carácter netamente transitorio, excepcional y taxativo. Transitorio porque el servicio es, por definición, temporal; es decir, para satisfacer necesidades puntuales y transitorias, que bien pueden ser o no del objeto social de las empresas. Excepcional porque debe enmarcarse en una o varias de las situaciones enunciadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y taxativo porque no está previsto para colmar cualquier requerimiento temporal, sino aquellos de los descritos en la norma en cita."

2. Sentencia CSJ SL467-2019, CSJ, resolvió en un proceso contra la entidad demandada FONDO NACIONAL DE AHORRO, **caso similar** al que ocupa nuestra atención, estableciendo que existió contratación defraudatoria, por medio de las EST, así:

" Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las

actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó:

[…] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador».

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria1». (LO SUBRAYADO FUERA DE TEXTO)

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

***Como no se discute que el FNA no demostró un incremento en los servicios que presta en los términos del numeral 3.° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990;** y aún si los hubiese acreditado, de todas formas superó el término de 6 meses prorrogable por otros 6, el Tribunal no erró al calificar los servicios contratados como continuos de la empresa usuaria. No sobra agregar que el juzgador válidamente podía catalogar el servicio como permanente por las dos vías en que lo hizo:*

(1) Cuando el servicio, en sí mismo, no es excepcional y temporal, sino que lo requiere la empresa de manera continua. En este caso, simplemente no puede acudirse al servicio temporal, así sea por un lapso inferior a los 6 meses prorrogables por otros 6. De allí que no sea plausible contratarlo de manera defraudatoria mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST, pues, se repite, la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria.

(2) Cuando a pesar de que obedece a una situación extraordinaria (p.e. incremento en los servicios), satisfacerlo demanda un tiempo superior a 1 año, en cuyo caso, para el legislador, la necesidad equivale a su permanencia. Es decir, después del periodo máximo previsto en la ley se considera que la necesidad empresarial, debido a su duración, deja de ser ocasional y pasa a considerarse permanente.

En línea con lo anterior, y como en este caso el requerimiento del FNA no podía ser contratado a través de una EST, tampoco erró el Tribunal al considerar defraudatoria esta negociación y reputarlo como verdadero empleador y a la EST como solidariamente responsable".

DE LA SANCIÓN MORATORIA

Como bien lo señala la censura, y lo ha definido esta Sala, la sanción prevista en el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, requiere el análisis de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del deudor. Para tal fin, el empleador debe demostrar que su morosidad estuvo justificada en razones atendibles que lo llevaron al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador. A continuación, citare, sentencias dela CSJ, que impuso sanción moratoria contra el FONDO NACIONAL DE AHORRO, en casos similares a los que ocupa nuestra atención.

1. CSJ SL, 8 may. 2012, radicación No. 39186, **CSJ SL8216-2016, CSJ SL16884-2016 y CSJ SL694-2019, entre otras).**

"Sobre este particular, no le asiste razón a la censura, por cuanto el Tribunal procedió a imponer la mencionada sanción luego de examinar su conducta y las circunstancias fácticas relevantes. Así, fulminó tal condena por considerar que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser ocasionales tenían vocación de permanencia, no obstante lo cual, el FNA pretendió suplirlas ilegalmente con trabajadores en misión, infringiendo deliberadamente el término previsto en artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006.

Nótese que para el juzgador no era creíble que el FNA no se percatase de la ilicitud de su conducta; por el contrario, señaló que la evidencia recopilada llevaba a pensar que actuó con ánimo torticero y pleno conocimiento de tal irregularidad, pues solo así se explicaba que el actor fuera vinculado en 8 ocasiones, para la misma labor, mediante contratos de duración de obra, que se prolongaron más de 6 años y 28 días y que entre cada contrato trascurriera un mínimo o ningún margen de espera para celebrar el siguiente, siendo evidente que lo que se pretendía era dar una fachada de legalidad y «burlar la necesidad de las funciones y su permanencia en el tiempo», especialmente si se tiene en cuenta que el actor laboró de manera continua.

*Todo este abuso sistemático y prolongado de la figura del servicio temporal demostró que el **FNA,** no actuó desprevenidamente, sino que su intención fue la de encubrir una necesidad permanente en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de la temporalidad, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales del demandante. Esta instrumentalización de una figura legítima para esconder y llevar a lo más recóndito verdaderas relaciones de trabajo directas con los empleados, constituye un fraude a la ley, circunstancias a partir de las cuales el juzgador descartó un actuar de buena fe."*

2. SL2857-2021, **Radicación No.82719**, siete (7) de julio de dos mil veintiuno (2021) **MP:** JORGE PRADA SÁNCHEZ- SINDICATO MAYORITARIO.

*"Al revocar parcialmente el fallo absolutorio de primera instancia, el Tribunal declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Yoleida Yaneth Oriate, como trabajadora oficial, y **el Fondo Nacional de Ahorro**, como empleador, ejecutado entre el 1 de marzo de 2002 y el 30 de agosto de 2010. Coligió que la copia de la convención colectiva de trabajo aportada, satisfacía las exigencias legales"*

3. Sentencia CSJ SL, 1 jul 2009, radicación. 33759: APLICACIÓN CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

"Es cierto, sin duda, que en el artículo 3 de la Convención Colectiva de Trabajo, se estipuló que de ella se beneficiarían los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal del Instituto de Seguros Sociales, pero a esa expresión no es dable atribuirle los efectos restrictivos que le otorga el instituto recurrente, pues para la Corte, lo que razonablemente apreciado surge de esa disposición es su aplicación a los trabajadores oficiales de la entidad, bajo el entendido de que todos ellos deben formar parte de su planta de personal, que es lo que obviamente se corresponde con las disposiciones legales sobre la materia, ya que no se exhibe lógico que una entidad del Estado pueda tener trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo que no se hallen en su planta de personal.

Así las cosas, tal como lo ha expresado la Corte en asuntos en que ha tenido oportunidad de estudiar argumentos similares a los que ahora ocupan su atención, a la luz de lo que dispone el artículo convencional en comento, basta que un trabajador demuestre que ostentó la calidad de trabajador oficial para que le sea aplicable la convención colectiva de trabajo, así no se encontrara formalmente en la planta de personal del instituto y esa calidad le haya sido reconocida a través de un fallo judicial.

Lo anterior, por cuanto que declarado el vínculo laboral de un trabajador surge para éste automáticamente el derecho a beneficiarse de las prerrogativas legales y aun de las extralegales, si fuere el caso, previstas a favor de las personas que tenían reconocida esa calidad por el ente beneficiario de sus servicios.

Por tanto, la acusación es fundada y se casará parcialmente la sentencia gravada, como quiera que el colegiado desatendió la clara intención de los actores sociales, plasmada en

el artículo 3.º convencional, de favorecer los trabajadores oficiales del Fondo con los derechos concertados."

4. SENTENCIA RADICADO No.2013-00387 FECHA: 02 DE MARZO DE 2017.M. PONENTE: SUSANA AYALA. (Audiencia del 2 de marzo de 2017, TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL VALLEDUPAR, ORDINARIO LABORAL de MARIA VICTORIA PEDROZA vs FONDO NACIONAL DEL AHORRO.)

"Esta tesis, que acaba de esbozar la sala, para efectos de dar respuesta a los problemas jurídicos planteados, se sustenta en las siguientes premisas normativas y fácticas:

1. *Debemos señalar que existen unos hechos, que se encuentran por fuera del debate probatorio, por cuanto fueron aceptados por las partes y presentan suficiente respaldo, esos hechos son: Según los documentos insertos en el documento, se acredita que MARIA VICTORIA PEDROZA, suscribió múltiples contratos de trabajos por obra o labor, con las empresas de servicios temporales, ACTIVOS S.A, MISION TEMPORAL, FUMANTI, RED DE UNIVERSIDADES PUBLICAS DE UNIVERSIDADES DEL EJE CAFETERO Y UNO A BOGOTA, con el objeto de prestar sus servicios como trabajadora en Misión en el FONDO NACIONAL DEL AHORRO.*
2. *En virtud de esas contrataciones, la demandante ejerció funciones de auxiliar o profesional administrativo, a favor del FNA.*
3. *Que la vinculación a través de estas personas jurídicas se dio en forma continua e ininterrumpida entre el 13 de junio de 2005 y el 31 de diciembre de 2009.*
4. *Se encuentra acreditado, al interior del asunto que la entidad demandada existía una entidad sindical denominada SINDEFONAHORRO, la cual tiene la calidad de sindicato mayoritario, también se advierte que entre el FNA y SINDEFONAHORRO, el 6 de febrero de 2002, se suscribió convención colectiva de trabajo, cuyo texto, rasposa a folios 55 a 93.*

En este asunto, se debe advertir que no es asunto de discusión el hecho de la vinculación de la demandante PEDROZA ESTRADA, a través de múltiples empresas de servicios temporales, esto obviamente a favor del FNA, entidad donde en realidad presto sus servicios… La sala de casación laboral, de la corte suprema de justicia, ha indicado como uno de los elementos esenciales de esta clase de acuerdo, la ***temporalidad del servicio*** *contratado entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, máxime cuando la ley 50 de 1990, prevé restricciones en el tiempo de apoyo y en la clase de actividad que han de desempeñarse con ocasión del mismo, es por tal motivo que el artículo 77 de ese cuerpo normativo.*

PRUEBAS

Solicito al señor juez, se sirva tener, decretar y practicar las siguientes pruebas:

I. DOCUMENTALES:

Al despacho desde ya le solicito la aplicación del artículo 244 del C.G.P, en el sentido de darle carácter de auténtico a los documentos firmados y/o elaborados en original o copia que aquí presentamos:

1. Poder otorgado al suscrito por **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**.

2. Certificado de existencia y representación legal del **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, expedido por la Superintendencia Financiera de Colombia de fecha 12 de enero de 2023**.**

3. Reclamación administrativa presentada el día 26 de noviembre de 2022, impresión de la constancia del envío de la reclamación administrativa al FNA y poder.

4. Respuesta de fecha 31 de octubre de 2022, del FONDO NACIONAL DE AHORRO a la reclamación administrativa y certificación de planta de personal del

FNA.

5. Certificación expedida por SYA SERVICIOS Y ASESORIAS S.A, de fecha 1 de marzo de 2020, periodos (14-11-2017 al 21-03-2018).

6. Certificación expedida por SYA SERVICIOS Y ASESORIAS S.A, de fecha 14 de febrero de 2023, periodos (22-03-2018 al 21-03-2019).

7. Certificación expedida por SYA SERVICIOS Y ASESORIAS S.A, de fecha 1 de marzo de 2020 al 11 de marzo de 2020, periodos (22-03-2019 al 11-11-2019).

8. Extracto de cuenta individual de cesantías **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**.

9. Certificación expedida por SINDEFONAHORRO, de número de afiliados y de Sindicato mayoritario, de fecha 26 de septiembre de 2019.

10. Certificación expedida por FONDO NACIONAL DE AHORRO, de número de trabajadores, de fecha 15 de noviembre de 2019.

11. Constancia de Deposito y Convención colectiva de trabajo, suscrita entre SINDEFONAHORRO Y FNA, de fecha 25 de febrero de 2012, con su respectiva nota de depósito el 29 de marzo de 2012, contenida en (30) folios.

12. Constancia de Depósito y que hace constar la fecha de depósito de la convención colectiva 2012-2014.

13. Certificación del Ministerio de Trabajo de fecha 12 de julio de 2019.

II. TESTIMONIALES:

Señor Juez, respetuosamente, solicito se sirva citar y hacer comparecer a las siguientes personas, para que declare sobre los hechos de la demanda, en especial, sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar que el FNA realizo la vinculación laboral de mi mandante, además como se desarrolló (en la realidad) la relación laboral **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ**, con el FONDO NACIONAL DEL AHORRO, además sobre el cargo, superior inmediato o jefe, funciones o actividades de trabajo, causa y fecha de terminación del contrato de trabajo.

- LISSETTE TATIANA AREVALO MORENO, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía número 22606865, quien puede ser localizado en la Carrera 14 A No.71 A – 13, en Bogotá, teléfono celular 3014450575, correo electrónico: liseare2209@gmail.com

- SARA LUCIA GUZMAN DURAN, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No.1018446137, quien puede ser localizado en la carrera 96 G No. 19 A -05, Apto 409 Bogotá, teléfono celular:3143959666, correo electrónico: saral.guzmand@ouulook.con.com

-SANDRA TATIANA SANDOVAL GALLO, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No.1057574005, quien puede ser localizado en Calle 6 # 12 A – 08, Sogamoso Boyacá, teléfono:3175936809, correo electrónico: sandrasandoval 8604@gmail.com

-NICOLAS ORTIZ, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No.1005774177 expedida en Bogotá, quien puede ser localizado en la Calle 90 # 89 A

– 46 Int, 3 Apto 102, Bogotá, celular:3202978837, correo electrónico vinico0911@hotmail.com

PROCEDIMIENTO Y CUANTIA

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA, competencia Juez Laboral del Circuito, por tener que el contrato se desarrolló en esta ciudad; la cuantía es superior a los veinte (20) salarios mínimos legales mensuales.

ANEXOS

Anexos los documentos del capítulo de pruebas en el epígrafe de DOCUMENTALES.

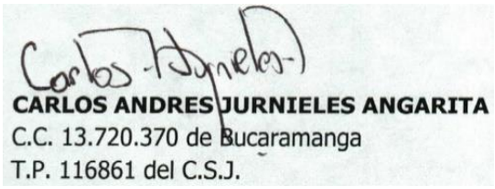
DIRECCIONES PARA NOTIFICACIONES FÍSICAS Y ELECTRÓNICAS:

-Demandante, **MONICA ALEXANDRA SOLER RODRIGUEZ,** recibe notificaciones en la Carrera 7 No. 47-53 Apto 901 Bogotá.
Correo electrónico: sandrac8a@gmail.com

-Demandada, **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, representada legalmente por su presidente, **JAIME ALBERTO AFANADOR PARRA**, o quien haga sus veces, la recibirá en su sede ubicada en la carrera 65 No.11-50/83 en la ciudad de Bogotá,
Correo electrónico contactenos@fna.gov.co y notificacionesjudiciales@fna.gov.co

-Apoderado, en la secretaría de su Despacho, ubicado en la Diagonal 10 No.22 Bis-274 Manzana D casa 17 Unidad Cerrada las Margaritas, en la ciudad de Valledupar. Teléfono: 3126139535-5800996. Correo electrónico: caja175@hotmail.com

De usted, Atentamente,


CARLOS ANDRES JURNIELES ANGARITA
C.C. 13.720.370 de Bucaramanga
T.P. 116861 del C.S.J.