

SEÑOR  
**JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO (REPARTO)**  
BOGOTÁ D.C.  
ESD

**JULIÁN HENAO LOPERA**, mayor de edad y vecino de la ciudad de Medellín (Ant.), identificado civil y profesionalmente en la forma como se aprecia al pie de mi firma, abogado titulado e inscrito, actuando en calidad de apoderado judicial del señor **RICARDO MIGUEL ARGOTY HERNÁNDEZ** identificado con C.C. No. 1.053.772.433, con todo respeto a usted manifiesto que instauo demanda en proceso ordinario laboral de primera instancia, contra la persona jurídica de carácter público **FONDO NACIONAL DEL AHORRO** – identificada con las siglas FNA – NIT: 899.999.284-4, entidad domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C. y representada legalmente por la Dra. María Cristina Londoño, o quien haga sus veces al momento de la notificación de la demanda, acción que formulo en los siguientes términos:

### **HECHOS**

---

**PRIMERO:** Mi mandante, el señor ARGOTY HERNÁNDEZ laboró al servicio del Fondo Nacional del Ahorro -FNA- en las oficinas de dicha entidad ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C., desde el 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016,

**SEGUNDO:** Mi mandante desde el plano formal prestó servicios bajo la modalidad contractual de obra o labor para el FNA, bajo las condiciones de tiempo y modo que se detallan a continuación:

Temporal	Cargo	Fecha de inicio	Fecha final	Último Salario Temporal
Uno A	Administrativo 01	21 de septiembre de 2012	30 de noviembre de 2014	\$ 3.150.000
Optimizar S.A	Administrativo 01	01 de diciembre de 2014	30 de septiembre de 2015	\$ 4.000.000
Activos S.A.	Profesional III	01 de octubre de 2015	15 de noviembre de 2015	\$ 4.518.000
Servicios y Asesorías S.A.S	Profesional Grado 01	16 de noviembre de 2015	31 de mayo de 2016	\$3.800.000

**TERCERO:** Al interior de la entidad enjuiciada existe una categorización y/o clasificación de los cargos del personal vinculado acompañada de grados que en el nivel profesional van desde el 1° hasta el 4°, que incluye lógicamente un trato disímil en cuanto a requisitos de formación académica, responsabilidades, nivel jerárquico y por supuesto remuneración, entre otras.

**CUARTO:** La planta de personal del Fondo Nacional del Ahorro corresponde a una planta de carácter global, lo que significa que los trabajadores oficiales a pesar de ostentar el mismo grado, bien de profesional, técnico, etc., no cumplen estrictamente las funciones que indica el manual de funciones para cada una de las dependencias, sino que pueden ubicarse al interior de cualesquiera de las sub-dependencias que integran el FNA.

**QUINTO:** Mi mandante fungió siempre como profesional dada su formación como abogado especialista para cuando entró a formar parte de dicha entidad –así fue denominado por la

**JULIÁN HENAO LOPERA**  
ABOGADO ESPECIALISTA  
DERECHO LABORAL Y PENSIONES

EST intermediaria en el primer cargo y en su último cargo, ADMINISTRATIVO 1 y PROFESIONAL GRADO 01-, respectivamente.

**SEXTO:** Cuenta mi mandante que no es dable compararlo salarialmente con otro profesional que cumpliera estrictamente sus mismas funciones, en tanto no lo hay al interior del fondo, sino que dicha equivalencia en el plano fáctico se corrobora bajo el criterio objetivo y cualificado del cargo de profesional existente en la nomenclatura de la planta global del Fondo Nacional del Ahorro.

**SÉPTIMO:** Mi mandante cumple con el nivel específico de formación y experiencia del cargo de profesional Grado 01 del Fondo Nacional del Ahorro, u otro de inferior categoría que se acople en la estructura interna de la planta global de la entidad pública.

**OCTAVO:** Es así que los trabajadores oficiales que laboran en el Fondo Nacional para los cargos del nivel profesional contaban con la siguiente asignación salarial:

**ASIGNACIÓN BÁSICA**

CARGO	2012	2013	2014	2015	2016
PROFESIONAL 1	\$ 4.579.000	\$4.785.971	\$ 5.025.269	\$ 5.259.447	\$ 5.668.109
PROFESIONAL 2	\$ 3.984.861	\$4.164.977	\$ 4.373.226	\$ 4.577.018	\$ 4.932.653
PROFESIONAL 3	\$ 3.066.220	\$3.204.813	\$ 3.365.054	\$ 3.521.865	\$ 3.795.517
PROFESIONAL 4	\$ 2.493.633	2.606.345	\$ 2.736.662	\$ 2.864.191	\$ 3.086.741

**NOVENO:** Las funciones que desempeñó mi agenciado para con el FNA; fueron las siguientes: *“Gestionar los actos y trámites administrativos relacionados con la vinculación, promoción y retiro de los servidores públicos conforme las necesidades y procedimientos establecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, liderar procesos de reconocimiento de pensiones e inclusión en nómina de los funcionarios de planta del FNA, tramitar las situaciones administrativas y novedades de los empleados conforme la regulación vigente y aplicable al régimen de los Servidores Públicos del FNA, atender toda la asesoría jurídica laboral y de seguridad social relacionada con el área de Gestión Humana que asigne el Jefe de la División del FNA, atender temas de derecho colectivo, coadyudar y apoyar en las funciones inherentes al Comité de Convivencia laboral del FNA, elaborar informes de gestión que sean requeridos por el Jefe inmediato, cumplir y aplicar los lineamientos de seguridad de la información y cumplir con las demás funciones que le sean asignadas que correspondan a la naturaleza del cargo”.*

**DÉCIMO:** No obstante, la denominación formal de vinculación, la prestación del servicio fue sin solución de continuidad, interrupción o suspensión, en las funciones y labores desarrolladas para el FNA, todo el tiempo y concretamente, en su División de Gestión Humana, la cual estaba conformada por personal que a pesar de fungir en el plano fáctico en igualdad de condiciones, no lo estaba en cuanto a su vinculación legal; en tanto que a la par, y en el diario quehacer de dicha sub-dependencia, se fusionaba la actividad personal, remunerada y subordinada, de colaboradores tercerizados, que era mayoría en número, junto con una menor proporción de trabajadores vinculados directamente con la entidad, entre ellos, por supuesto, el Jefe de la División.

**DÉCIMO PRIMERO:** La entidad demandada desconoció durante la vinculación laboral, los límites de la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales, fungiendo siempre como verdadero empleador, utilizando la intermediación de las primeras como un falso empleador y tratando siempre de manera premeditada cambiar la

denominación al cargo o alguna que otra función, pero solo en el papel, pues en el plano de los hechos, ello nunca acaeció.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Las personas que prestan servicios en la planta global del Fondo Nacional de Ahorro tienen la calidad de trabajadores oficiales.

**DÉCIMO TERCERO:** En la demandada se encuentra vigente la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014 suscrito entre la empresa y sus colaboradores, compilado aplicable y que beneficia a todos los trabajadores oficiales que laboran al servicio del FNA.

**DÉCIMO CUARTO:** Las funciones desarrolladas por mi poderdante no son una que puedan considerarse como temporales, ni ocasionales, con motivo de un eventual aumento de la producción de la compañía, por el contrario, aludieron a unas desarrolladas de manera continua íntimamente ligadas al objeto social o fundamento de operación del FNA las cuales sobrepasaron los límites temporales establecidos legalmente.

**DÉCIMO QUINTO:** Además las vinculaciones de mi prohijado no fueron para reemplazo por vacaciones, licencia de maternidad u otra situación excepcional de algún funcionario de planta del FNA, sino que su desempeño profesional obedeció a la atención de labores inherentes al funcionamiento permanente de la División de Gestión Humana de la entidad, así catalogadas en el manual de funciones para los cargos del nivel profesional de dicha sub dependencia.

**DÉCIMO SEXTO:** La remuneración para los cargos del nivel profesional en la planta GLOBAL del Fondo Nacional del Ahorro se compone por un salario básico y un auxilio de alimentación.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Durante la vigencia de la relación laboral a mi mandante no le fueron reconocidos los desembolsos salariales a que tenía materialmente derecho, por “supuestamente” no formar parte de la planta de empleados vinculados de manera directa con el FNA, entre ellos, los atinentes a la asignación básica, los reajustes salariales legales y extralegales, la escala salarial dispuesta para el nivel profesional, y el auxilio de alimentación correspondiente también a dicha sub-clasificación.

**DÉCIMO OCTAVO:** El FNA contrató a mi agenciado a través de empresas de servicios temporales desconociendo las condiciones contractuales que rigen para los funcionarios de la planta GLOBAL de esa misma entidad, contratación que por demás se llevó a cabo en las mismas instalaciones del fondo, donde coexistían de manera simultánea, dos oficinas de gestión de talento humano, una para los trabajadores de planta y otra para los trabajadores en misión.

**DÉCIMO NOVENO:** Mi poderdante durante la vigencia de la relación laboral cumplió el mismo horario y jornada de los trabajadores oficiales de la enjuiciada, comprendida entre los días lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm.

**VIGÉSIMO:** Durante la vigencia de la relación laboral el actor recibía instrucciones, directrices y órdenes para el ejercicio de sus funciones directamente de la jefatura de la División de Gestión Humana del FNA, es decir se encontraba completamente subordinado a la voluntad de personal directivo del FNA, a quien además debía solicitar permisos y cualquier otra clase de concesión.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** En el trascurso del vínculo contractual laboral a mi agenciado no se le otorgaron vacaciones, ni mucho menos cesantías, intereses a las mismas, ni demás prerrogativas legales y convencionales que beneficiaban a los trabajadores oficiales de la demandada.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Mi mandante una vez retirado de la entidad, fue reemplazado en el cargo de profesional que ostentaba en la División de Gestión Humana por otro trabajador para no suspender las funciones misionales que representa el cargo al interior de dicha dependencia.

**VIGÉSIMO TERCERO:** La entidad accionada mediante Resolución 4262 de 2017 del Ministerio del Trabajo, fue sancionada por un valor de \$607.141.091, por indebida tercerización laboral, es decir, por trasgredir las normas de contratación laboral en perjuicio de quienes debieron ser considerados desde un inicio como trabajadores suyos, caso dentro del cual debió estimarse el del hoy demandante.

**VIGÉSIMO CUARTO:** El señor ARGOTY HERNÁNDEZ presentó el 22 de agosto de 2017 reclamación administrativa solicitando ante el FNA el reconocimiento del status de trabajador oficial, junto con las acreencias laborales debidas en tal calidad, durante la vigencia del aludido vínculo, pedimentos que fueron negados mediante oficio del 11 de enero de 2018 adjudicándole al actor la descrita entidad, la calidad de “supuesto trabajador” en misión, y no la de un empleado de planta, como ahora se persigue.

## **PRETENSIONES**

---

### **1. DECLARATIVAS:**

**PRIMERA:** DECLARAR que entre el FONDO NACIONAL DEL AHORRO y RICARDO MIGUEL ARGOTY HERNÁNDEZ, existió un contrato de trabajo de Trabajo entre el veintiuno (21) de septiembre de 2012, y hasta el treinta (30) de mayo de 2016.

**SEGUNDA:** DECLARAR que en virtud del mencionado contrato, RICARDO MIGUEL ARGOTY HERNÁNDEZ, prestó sus servicios al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, en el cargo de PROFESIONAL GRADO 01 otro del nivel profesional, dentro de la plata global de trabajadores oficiales de dicha entidad pública.

**TERCERA:** DECLARAR que durante la vigencia de la relación laboral como TRABAJADOR OFICIAL es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014.

**CUARTA:** DECLARAR que durante la vigencia de la relación laboral no se reconoció ni pagó el salario correspondiente al cargo de PROFESIONAL GRADO 01 u otra categoría correspondiente en la planta global de trabajadores oficiales del FNA.

**QUINTA:** DECLARAR que durante la vigencia de la relación laboral no se reconocieron ni pagó las prestaciones sociales y acreencias laborales legales y extralegales -establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014- correspondiente al cargo de PROFESIONAL GRADO 01 u otra categoría en la planta global de trabajadores oficiales del FNA.

**SEXTA:** DECLARAR que el FONDO NACIONAL DEL AHORRO obró de mala fe al desconocer los límites de la contratación de trabajadores en misión, al efectuar una contratación fraudulenta y extendida en el tiempo al no ceñirse a las causales por las cuales se puede contratar trabajadores en misión, con desconocimiento de los derechos mínimos del trabajador.

## **2. CONDENATORIAS:**

### **2.1 PRINCIPALES**

Solicito comedidamente al señor Juez, CONDENAR a la entidad **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, a reconocer y pagar en favor del señor **RICARDO MIGUEL ARGOTY HERNÁNDEZ**, los siguientes conceptos:

**PRIMERA: REAJUSTE SALARIAL** en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad, durante la vigencia de la relación laboral, esto es, del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016.

**SEGUNDA: CESANTIAS e INTERESES A LAS CESANTÍAS**, no disfrutadas y no pagadas en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad, durante la vigencia de la relación laboral, esto es, del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece la Ley y la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**TERCERO: VACACIONES CAUSADAS**, no disfrutadas y no pagadas en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad, durante la vigencia de la relación laboral, esto es, del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece la Ley y la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**CUARTA: PRIMA DE SERVICIOS** causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 25, literal D, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**QUINTA: PRIMA EXTRAORDINARIA** causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 25, literal E, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**SEXTA: PRIMA DE VACACIONES** causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 25, literal F, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**SÉPTIMA: ESTÍMULO A LA RECREACIÓN** causado y no pagado en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales

de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 25, literal G, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**OCTAVA: PRIMA DE NAVIDAD** causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 25, literal H, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**NOVENA: BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS** causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 25, literal I, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**DÉCIMA: BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN** causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 25, literal J, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**DÉCIMA PRIMERA: BONO NAVIDEÑO** no pagado en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 17 de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**DÉCIMA SEGUNDA: SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN** no pagado en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**DÉCIMA TERCERA: ESTÍMULO DEL AHORRO** causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, conforme lo establece el artículo 29 de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente.

**DÉCIMA CUARTA: AL REAJUSTE EN EL PAGO DE LOS APORTES** al sistema integral de seguridad social en pensiones en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016.

**DÉCIMA QUINTA: CONDENAR** al reconocimiento y pago de la INDEMNIZACIÓN MORATORIA del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, que modificó el art. 52 del Decreto 2127 de 1945, esto es, un día de salario por cada día de retraso desde el finiquito del contrato hasta que se satisfaga el pago de las prestaciones sociales, legales y extralegales adeudadas.

**DÉCIMA SEXTA: CONDENAR** al pago de la indexación, respecto de las sumas frente a las cuales no opera la indemnización moratoria consagrada artículo 1° del Decreto 797 de 1949, que modificó el art. 52 del Decreto 2127 de 1945.

**DÉCIMA SÉPTIMA: CONDENAR** al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria por no consignación de las cesantías e intereses a las cesantías en un fondo.

**DÉCIMA OCTAVA: CONDENAR** al pago de la indexación, de manera subsidiaria en el evento remoto de no acceder a la indemnización moratoria consagrada artículo 1° del Decreto 797 de 1949, que modificó el art. 52 del Decreto 2127 de 1945.

**DÉCIMA NOVENA: CONDENAR** a todo aquello que resulte de las facultades ultra y extra petita conforme a lo que se encuentre demostrado en el expediente.

**VIGÉSIMA: CONDENAR** a las costas y agencias en derecho que se causen en virtud de este proceso.

## **2.2. SUBSIDIARIA**

Solicito comedidamente al señor Juez, **CONDENAR** a la entidad **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, a reconocer y pagar en favor del señor **RICARDO MIGUEL ARGOTY HERNÁNDEZ**, los mismos pedimentos enlistados como principales, teniendo en cuenta por lo menos la asignación salarial con la que fue retribuido por las EST intermediarias, mencionadas en el hecho 2º de la demanda, en concreto con la asignación salarial de **\$ 4.518.000**.

## **FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO**

---

Por cuestiones metodológicas, en el mismo cuerpo plasmaré los fundamentos y las razones de hecho y de derecho que soportan esta demanda.

### **1. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO GENERALES**

La contratación a través de empresa de servicios temporales se encuentra previsto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en los siguientes términos: *“Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de la 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 prorrogables hasta por seis (6) mes más”*.

En igual sentido, el Decreto 4369 del 2006, establece las mismas causales, adicionando un párrafo en donde restringe la contratación con empresas de servicios temporales, en la que se establece una prohibición en el tiempo para la contratación de trabajadores en misión, en los siguientes términos: *“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”.*

En el caso de mi poderdante, se tiene que el Fondo Nacional del Ahorro vulneró la anterior disposición, pues mi poderdante laboró al servicio del Fondo Nacional del Ahorro en la ciudad de Bogotá desde el 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, en la misma dependencia y ejerciendo las mismas funciones, es decir, que sobrepasó el plazo de seis meses prorrogables por otros seis meses más, y en consecuencia ante tal quebrantamiento legal debe tenerse en cuenta que el verdadero empleador lo es el Fondo Nacional del Ahorro como empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales pasa a ser una simple intermediaria.

Al respecto, ha sido prolija, reiterativa e incontrastable el criterio adocinado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, al considerar que cuando la empresa usuaria desborda los límites previstos para la contratación de personal en misión: *“socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador” (Radicado 9435 del 24 de abril de 1997-radicado 25717 del 22 de febrero de 2006, y recientemente en sentencia SL17025-2016).*

Ahora, sobre las consecuencias que implica desconocer los límites de la contratación en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicado No 25717 del 22 de febrero de 2006, consideró que: *“Bajo los derroteros trazados, en la decisión jurisprudencial aludida, claramente se colige que **las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores**; posición que tiene pleno respaldo en el principio de primacía de la realidad previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, toda vez que no puede entenderse nada distinto a que cuando una **entidad del Estado contrata irregularmente trabajadores en misión que prestan directamente sus servicios para ella deban ser considerados como servidores suyos**”.* (Negrilla fuera del texto).

Así las cosas, debido a que el Fondo Nacional del Ahorro no se ciñó a los plazos para la contratación de trabajadores en misión, ha de tenerse en cuenta que mi prohijado debe ser catalogado como servidor público de tal entidad, el cual, bajo su clasificación y según el artículo 22 del Decreto 1454 de 1998, para todos los efectos legales, las personas que prestan servicios al Fondo Nacional de Ahorro tendrán el carácter de trabajadores oficiales.

Para afianzar la anterior posición la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL1170-2017, Radicación No 45951 del 25 de enero de 2017, en donde recaba sobre los límites cronológicos de la contratación de trabajadores en misión, explicó:

*“En efecto, contrario al alcance que el tribunal dio en su sentencia a la normativa citada, cumplido el plazo legal de seis (6) meses, más la prórroga que autoriza el parágrafo del artículo 13 del Decreto 24 de 1998, el banco usuario no podía prorrogar el contrato inicial, ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación del servicio a cargo de la*

*demandante, pues al exceder los precisos términos de temporalidad establecidos por el legislador, socavó la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral de aquélla, convirtiéndose en su verdadero y directo empleador.*

*De la anterior manera explicó esta Sala de la Corte el tema del límite cronológico de la vinculación de trabajadores en misión y de las consecuencias de su transgresión, en la SL 17025-2016, radicación 47977, del 16 de noviembre de 2016, debiéndose recordar que tanto la normativa que se viene comentando, como la jurisprudencia, procuran salvaguardar el trabajo permanente y evitar que el trabajo en misión, a través de empresas de servicios temporales, sea utilizado de manera abusiva por empleadores que pretendan implementarlo para realizar actividades que están por fuera de los específicos supuestos de hecho de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990”.*

**En idéntico sentido y por citar solo algunas otras de las muchas providencias dictadas en torno al tema, incluso más recientes, traigo a colación las proferidas por la descrita Alta Corporación, del 15 de agosto de 2018, rad. 69399, SL-3520-2018 y del 6 de febrero de 2019, rad. 71281, SL467-2019, (ambas con ponencia de la Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo), donde se analizaron las consecuencias de la infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal, lo que conduce, como se ha insistido, a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contrato laboral a término indefinido con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados, con la inclusión adicional de las sanciones moratorias de ley, pues una actuación de esta índole extendida en el tiempo, indubitablemente constituye una temeraria, revestida de mala fe.**

En el caso de mi prohijado, como se desprende de las certificaciones laborales expedida tanto por la Empresa de Servicios Temporales como por las certificaciones por parte del Fondo Nacional del Ahorro, se constata que esta última excedió los límites cronológicos establecidos en la Ley para la contratación de trabajadores en misión, así como también las actividades desarrolladas no se enmarcan en los presupuestos de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, lo que de suyo lleva a concluir que las pretensiones están llamadas a prosperar y en consecuencia entre el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO** y **RICARDO MIGUEL ARGOTY HERNADEZ**, existió un contrato de trabajo de Trabajo entre el veintiuno (21) de septiembre de 2012, y hasta el treinta (30) de mayo de 2016, y que en virtud del mencionado contrato, prestó sus servicios al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO (verdadero empleador)**, en el cargo de PROFESIONAL GRADO 01 u otra categoría del nivel profesional dentro de la plata global de trabajadores oficiales de dicha entidad pública.

#### **DERECHOS EXTRALEGALES COMO TRABAJADOR OFICIAL**

Como se dejó sentado anteriormente, en sentencia de radicado No 25717 del 22 de febrero de 2006: ***“las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores”.***

En ese contexto, según el artículo 22 del Decreto 1454 de 1998, para todos los efectos legales, las personas que prestan servicios al Fondo Nacional de Ahorro tendrán el carácter de trabajadores oficiales, calidad que se solicita le sea reconocida a mi prohijado.

**JULIÁN HENAO LOPERA**  
ABOGADO ESPECIALISTA  
DERECHO LABORAL Y PENSIONES

Además de lo anterior, debe tenerse en cuenta que la planta de personal es GLOBAL, es decir, que al clasificarse a mi prohijado como trabajador oficial, debe entenderse que hizo parte de la planta global de trabajadores oficiales del Fondo Nacional del Ahorro independientemente su ubicación, no obstante, en el caso concreto la prestación del servicio prestado fue en una sola dependencia, esto es, en la División de Gestión Humana en el cargo de PROFESIONAL GRADO 1.

Debe destacarse que durante la vigencia de la relación laboral se vinculó a mi prohijado desde el punto de vista formal en diversos cargos, como Administrativo 01, profesional III, y finalmente profesional grado 01, empero, debe tenerse en cuenta que siempre desde su inicio (agosto de 2012) hasta la finalización de la relación laboral (mayo de 2016) ejerció las mismas funciones y en la misma dependencia, con lo cual ha de tenerse en cuenta que siempre estuvo vinculado como profesional Grado 01 tal como se desprende de la última certificación en tanto que, tal cargo es el que se encuentra estipulado en la planta global del Fondo Nacional del Ahorro.

Nótese que, en gracia de discusión como se extrae de la sentencia SL16404-2014, debió haberse respetado por parte del FNA la escala salarial de los trabajadores oficiales de la entidad pública, pero ello no acaeció, por la simple y llana razón de que la utilización de trabajadores en misión por parte del FNA se efectuó solo para trasgredir los derechos mínimos de los trabajadores, y por la misma razón se discriminó durante la vigencia de la relación laboral varios cargos con diferente nomenclatura, no obstante, en la práctica, siguiendo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, siempre se tuvo el mismo cargo, que corresponde al de PROFESIONAL GRADO 01, pues aquello equivalía también al cargo de Administrativo 1 con el cual se inició la relación laboral.

Establece la sentencia antes citada: *“Sin embargo, si hubiese mantenido esta última calidad, conforme al artículo 79 de la Ley 50 de 1990, «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 vigente en la empresa**», canon que sin duda constituyó un acierto, pues su pretensión fue eliminar los abusos que se presentaban en esta materia antes de la expedición de la mencionada Ley, **pues las empresas usuarias aprovechaban la libertad de contratación para vincular trabajadores temporales a menor costo de los permanentes**”.*

Debe tenerse en cuenta que para el 01 de diciembre de 2014 su asignación salarial con la intermediaria Optimizar S.A. fue de \$ 4.000.000, con el cargo de administrativo I, que debe equivaler a Profesional grado 1 en la planta global, continuando con tal asignación hasta el 30 de septiembre de 2015, y luego del 01 de octubre de 2015 hasta el 15 de noviembre de 2015 subió a \$ 4.518.000 (ni siquiera subió el aumento que tuvo los salarios del personal de planta, pues nótese que la asignación de profesional grado 1 para el año 2014 ascendía a \$ 5.025.269 más auxilio de alimentación de \$ 483.000, y para el año 2015 \$ 5.259.447 de asignación básica más \$ 483.000 de auxilio de alimentación); pero a pesar de ello, de manera unilateral le fue reducido su asignación básica a partir del 16 de noviembre de 2015 en \$ 3.800.000 hasta finalizar la relación laboral en mayo del año 2016 (ni siquiera se aumentó la asignación salarial entre uno y otro año, discriminación salarial que fue de manera unilateral por parte del FNA, y que de ninguna manera puede pasarse por alto, pues en la escala salarial de los funcionarios de planta del FNA mi mandante se encontraba asimilado a la escala salarial que rige el cargo de profesional grado 01, además, cumple con los requisitos exigidos para este cargo, esto es, profesional Derecho, con especialización en

Seguridad Social y más de 24 036 meses de experiencia que requiere el cargo de Profesional Grado 01.

Más aun, debe indicarse que a partir de noviembre del año 2015 su salario fue disminuido a \$ 3.800.000 en el cargo de PROFESIONAL 1; no obstante, para esa fecha el salario del PROFESIONAL GRADO 01 en la planta global de trabajadores oficiales ascendía a \$ 5.259.447, lo que significa aún más la transgresión de los derechos mínimos del trabajador y una patente discriminación salarial.

Ahora, siguiendo los predicamentos de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (radicación No 25717 del 22 de febrero de 2006), resulta plenamente posible catalogar a mi prohijado como trabajador oficial del Fondo Nacional del Ahorro, pues el FNA excedió los límites de contratación a través de empresas de servicios temporales.

Así lo expone la Corte:

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

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

*Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S.del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales”. (Negrilla fuera del texto).*

Bajo el anterior contexto, en el Fondo Nacional del Ahorro se encuentra vigente la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, misma que también estuvo vigente para los hitos temporales de la relación laboral reclamada.

Establece la Convención Colectiva de Trabajo en el artículo 3º, que es aplicable y se benefician todos los trabajadores oficiales que laboran al servicio del Fondo Nacional del Ahorro, independientemente si se encuentra o no afiliado al Sindicato, pues se trata de un sindicato mayoritario y todos sus funcionarios son beneficiarios de las prerrogativas salariales y prestacionales allí convenidas.

**REAJUSTE SALARIAL** en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, se desempeñó como Profesional Grado 01, devengando su salario en las siguientes cuantías:

Temporal	Cargo	Fecha de inicio	Fecha final	Salario Temporal
----------	-------	-----------------	-------------	------------------

**JULIÁN HENAO LOPERA**  
ABOGADO ESPECIALISTA  
DERECHO LABORAL Y PENSIONES

Uno A	Administrativo 01	21 de septiembre de 2012	30 de noviembre de 2014	\$ 3.150.000
Optimizar S.A	Administrativo 01	01 de diciembre de 2014	30 de septiembre de 2015	\$ 4.000.000
Activos S.A.	Profesional III	01 de octubre de 2015	15 de noviembre de 2015	\$ 4.518.000
Servicios y Asesorías S.A.S	Profesional Grado 01	16 de noviembre de 2015	31 de mayo de 2016	\$3.800.000

Ahora, en la escala del Fondo Nacional para los cargos del nivel profesional se contaba con la siguiente escala salarial.

**ASIGNACIÓN BÁSICA**

CARGO	2012	2013	2014	2015	2016
PROFESIONAL 1	\$ 4.579.000	\$4.785.971	\$ 5.025.269	\$ 5.259.447	\$ 5.668.109
PROFESIONAL 2	\$ 3.984.861	\$4.164.977	\$ 4.373.226	\$ 4.577.018	\$ 4.932.653
PROFESIONAL 3	\$ 3.066.220	\$3.204.813	\$ 3.365.054	\$ 3.521.865	\$ 3.795.517
PROFESIONAL 4	\$ 2.493.633	2.606.345	\$ 2.736.662	\$ 2.864.191	\$ 3.086.741

Debe indicarse que los reajustes salariales hasta el año 2014 fueron convencionales y a partir del año 2015 en adelante se ha incrementado de conformidad con lo establecido por el Gobierno Nacional a los empleados del sector público, porcentaje que se ha establecido al interior de la entidad a través de Acuerdo de Junta Directiva.

**En este acápite, es importante hacer mención a la sentencia del 02 de noviembre de 2006, radicado No 26437, Magistrado Ponente Gustavo José Gnecco Mendoza, en la que respecto a la nivelación salarial o reajuste salarial en entidad públicas donde existe escala salarial, no es necesario demostrar la comparación con otro trabajador supliendo el requisito de eficiencia, sino que basta con demostrar la existencia de la escala salarial y el cumplimiento de los requisitos para tal cargo, dice la Corte:**

***“El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral”.***

**CESANTIAS, INTERESES E INDEMNIZACIÓN POR NO PAGO:** Establecida en la Ley 6ª de 1945 artículo 17, y es del siguiente tenor: *“Los empleados y obreros nacionales de carácter permanente gozarán de las siguientes prestaciones: a) Auxilio de cesantía a razón de un mes de sueldo o jornal por cada año de servicio”.*

Para su liquidación se recurre a lo pregonado en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, el cual establece que: *“Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía a que tuvieren derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, en atención a lo consagrado en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978: La asignación básica mensual, (...) Los auxilios de*

*alimentación y transporte, La prima de navidad, La bonificación por servicios prestados, La prima de servicios, La prima de vacaciones, (...)"*

En efecto, esta prestación se adeuda por parte del Fondo Nacional del Ahorro en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016, ya que las otorgadas como trabajador en misión se cancelaban en la liquidación final de cada contrato simulado de obra o labor, siendo que ello se encuentra prohibido, pues tal estipendio debió consignarse antes del 14 de febrero de cada anualidad al fondo de cesantías, donde se encontraba afiliado mi poderdante, y teniendo en cuenta los anteriores factores.

**INTERESES A LAS CESANTÍAS:** dado que mi prohijado siempre ha estado afiliado en el Fondo Nacional del Ahorro, se aplica lo estipulado en el artículo 29 Decreto 1453 de 1998, el cual establece que: *"Intereses sobre cesantías. Para el cumplimiento del artículo 12 de la Ley 432 de 1998, el Fondo Nacional de Ahorro deberá reconocer y abonar a partir del primero de enero de 1998 en la cuenta de cesantías de cada afiliado del sector público un interés equivalente al sesenta por ciento (60%) de la variación anual del índice de precios al consumidor, IPC, sobre las cesantías liquidadas por la entidad nominadora, correspondientes al año inmediatamente anterior.*

*También se pagarán de manera proporcional por la fracción de año que se liquide definitivamente, tomando dicha proporcionalidad por mes cumplido y en tal caso el abono se efectuará al momento de la liquidación definitiva o al cargue del reporte anual de cesantías que efectúen las entidades públicas empleadoras, según corresponda".*

De la anterior disposición normativa, se desprende que el Fondo Nacional del Ahorro como empleador, privó a mi prohijado de los intereses a las cesantías que le correspondían como servidor público en calidad de trabajador oficial en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016.

Así mismo, el artículo 5 de la Ley 1071 de 2006, prescribe la sanción por mora en la consignación de las cesantías a un fondo, en los siguientes términos: *"Mora en el pago. La entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la cual quede en firme el acto administrativo que ordena la liquidación de las cesantías definitivas o parciales del servidor público, para cancelar esta prestación social, sin perjuicio de lo establecido para el Fondo Nacional de Ahorro. Parágrafo. En caso de mora en el pago de las cesantías definitivas o parciales de los servidores públicos, la entidad obligada reconocerá y cancelará de sus propios recursos, al beneficiario, un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectivo el pago de las mismas, para lo cual solo bastará acreditar la no cancelación dentro del término previsto en este artículo. Sin embargo, la entidad podrá repetir contra el funcionario, cuando se demuestre que la mora en el pago se produjo por culpa imputable a este.*

**VACACIONES CAUSADAS:** Establece el artículo 27 del Reglamento Interno de Trabajo que: *"Los Funcionarios del Fondo Nacional del Ahorro tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios. Para tal efecto el día sábado no se computará como hábil";* así mismo establece en el artículo 28 la prohibición de la compensación de las vacaciones en dinero a no ser que se trate por necesidades del

servicio cuando el director del FNA lo estime por razones de evitar perjuicios en el servicio o por retiro definitivo de la entidad.

En el caso de mi prohijado durante la vigencia de la relación laboral del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016 no se otorgaron vacaciones en tiempo, es decir, se causaron vacaciones, pero no se disfrutaron, debiéndose en consecuencia pagar en dinero los periodos de vacaciones causadas y no disfrutadas tal como lo prevé la anterior disposición.

**PRIMA DE VACACIONES:** Debe liquidarse en los términos y con los factores que establece el artículo 25, literal F, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente que: *“El Fondo Nacional del Ahorro de acuerdo a la Ley ha venido reconociendo a todos sus trabajadores, una prima de vacaciones consistente en quince (15) días de salario, entendido por tal el integrado por los siguientes factores (...) igualmente habrá lugar a esta prima de vacaciones cuando se reconozcan las vacaciones en dinero”*

Ello así, se deben vacaciones por los periodos que van desde el 21 de septiembre de 2012 hasta el 20 de septiembre de 2013, del 21 de septiembre de 2013 hasta el 20 de septiembre de 2014, desde el 21 de septiembre de 2014 hasta el 20 de septiembre de 2015, y de manera proporcional desde el 21 de septiembre de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016.

**ESTÍMULO A LA RECREACIÓN:** Debe liquidarse en los términos y con los factores que establece el artículo 25, literal G, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente, que: *“El Fondo Nacional del Ahorro ha venido reconociendo y pagando a sus trabajadores un estímulo de recreación consistente en diez (10) días de salario, a la fecha en que se liquiden y paguen sus vacaciones, entendiendo por salario el integrado por los siguientes factores (...). La empresa Fondo Nacional del Ahorro seguirá reconociendo y pagando este estímulo de recreación por cada periodo causado de vacaciones, a los trabajadores que salgan a disfrutar de sus vacaciones o les sean reconocidas en dinero”*

Ello así, se debe el estímulo a la recreación, que debieron ser pagadas con las vacaciones por los periodos que van desde el 21 de septiembre de 2012 hasta el 20 de septiembre de 2013, del 21 de septiembre de 2013 hasta el 20 de septiembre de 2014, desde el 21 de septiembre de 2014 hasta el 20 de septiembre de 2015, y de manera proporcional desde el 21 de septiembre de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016.

**PRIMA DE NAVIDAD:** Debe liquidarse en los términos y con los factores que establece el artículo 25, literal H, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente, el cual consagra que: *“el Fondo Nacional del Ahorro ha venido reconociendo y pagando a todos sus trabajadores, una prima de navidad equivalente a un mes de salario, entendido por tal el integrado por los siguientes factores: (...), prima esta que se paga en la primera quincena del mes de diciembre. La empresa Fondo Nacional del Ahorro seguirá reconociendo y pagando esta Prima de Navidad a sus trabajadores; en caso de no haber laborado el periodo completo se reconocerá y pagará proporcionalmente.”*

Así las cosas, se adeuda la prima de navidad causada y no pagada a diciembre de 2012, 2013, 2014, 2015 y proporcionalmente la del año 2016.

**BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS:** Debe liquidarse en los términos y con los factores que establece el artículo 25, literal I, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-

2014, vigente, el cual consagra que: *“el Fondo Nacional del Ahorro ha venido reconociendo y pagando a todos sus trabajadores, una Bonificación por Servicios Prestados, equivalente al 50 % o al 35 % del valor resultante de la suma de la asignación básica más los incrementos por antigüedad y los gastos de representación que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla (...) siempre y cuando el trabajador cumpla un año de labores en la Entidad. La empresa Fondo Nacional seguirá reconociendo y pagando la Bonificación por Servicios Prestados a todos sus trabajadores”.*

Ello así, causada y no pagada la Bonificación por Servicios Prestados en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es, por el tiempo de servicios del 21 de septiembre de 2012 hasta el 20 de septiembre de 2013, del 21 de septiembre de 2013 hasta el 20 de septiembre de 2014, desde el 21 de septiembre de 2014 hasta el 20 de septiembre de 2015, y de manera proporcional desde el 21 de septiembre de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016.

**BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN:** Debe liquidarse en los términos y con los factores que establece el artículo 25, literal J, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente, el cual consagra que: *“el Fondo Nacional del Ahorro pagará una Bonificación Especial de Recreación en cuantía de tres (3) días de la asignación básica a todos los trabajadores que adquieren el derecho de vacaciones. La Empresa Fondo Nacional del Ahorro seguirá reconociendo y pagando esta Bonificación Especial de Recreación, a todos los trabajadores dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de vacaciones. Igualmente habrá lugar a esta bonificación cuando las vacaciones se reconozcan en dinero”.*

Luego, en el caso bajo estudio, se debe la Bonificación Especial de Recreación por los periodos que van desde el 21 de septiembre de 2012 hasta el 20 de septiembre de 2013, del 21 de septiembre de 2013 hasta el 20 de septiembre de 2014, desde el 21 de septiembre de 2014 hasta el 20 de septiembre de 2015, y de manera proporcional desde el 21 de septiembre de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016.

**BONO NAVIDEÑO:** Establece el artículo 17 de la Convención Colectiva que: *“El Fondo Nacional del Ahorro continuará entregando en el mes de diciembre de cada año, un bono de obsequio para los hijos de los trabajadores hasta la edad de quince (15) años, equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los trabajadores del FNA sin hijos o cuyos hijos sean mayores de quince años, recibirán un bono, equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Este bono se entregará a los trabajadores beneficiarios de la entidad dentro de los diez (10) primeros días del mes de diciembre de cada año. Parágrafo: Este bono se podrá cancelar en efectivo y no constituye factor salarial ni prestacional”.*

Así las cosas, adeuda el FNA como verdadero empleador el bono navideño que debió ser reconocido y pagado en el mes de diciembre de 2012, diciembre de 2013, diciembre de 2014, diciembre de 2015, y de manera proporcional al momento del retiro en el mes de junio de 2016.

**SUBSIDIO DE ALIMENTACION:** Este rubro conforme al artículo 24 de la Convención Colectiva se reconoce y paga de manera mensual junto con la asignación básica, el cual para los cargos de profesional se estableció el mismo valor como lo indica la siguiente tabla:

**JULIÁN HENAO LOPERA**  
ABOGADO ESPECIALISTA  
DERECHO LABORAL Y PENSIONES

**AUXILIO DE ALIMENTACIÓN**

CARGO	2012	2013	2014	2015	2016
PROFESIONAL 1	\$ 425.000	\$442.000	\$ 483.000	\$ 483.000	\$ 517.000
PROFESIONAL 2	\$ 425.000	\$442.000	\$ 483.000	\$ 483.000	\$ 517.000
PROFESIONAL 3	\$ 425.000	\$442.000	\$ 483.000	\$ 483.000	\$ 517.000
PROFESIONAL 4	\$ 425.000	\$442.000	\$ 483.000	\$ 483.000	\$ 517.000

Así las cosas, se adeudan \$ 1.416.667 en el año 2012, \$ 5.304.000 en el año 2013 \$ 5.796.000 en el año 2014, \$ 5.796.000 en el año 2015, y \$ 2.585.000 en el año 2016, el cual no se reconoció ni se pagó durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 31 de mayo de 2016. Igualmente establece tal artículo convencional que: *“el valor reconocido en este artículo, tendrá un factor salarial y prestacional equivalente a diez por (10 %) de la asignación básica mensual sin que en ningún momento supere el valor mensual de dicho subsidio”*

**PRIMA DE SERVICIOS:** Establece el artículo 25, literal D, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, vigente, que: *“el Fondo Nacional del Ahorro ha venido pagando a todos sus trabajadores en la primera quincena de junio de cada año una Prima de Servicios que corresponde a quince (15) días de salario, por el periodo del primero (1°) de enero al treinta (30) de junio de cada año, equivalente a seis doceavas partes del salario, entendido por tal el integrado por los siguientes factores: asignación básica mensual, incremento por antigüedad, (...) subsidio de alimentación hasta el 10 % de la asignación básica (...), 1/12 de la bonificación por servicios prestados, y todo aquello que la ley determina. La Empresa Fondo Nacional del Ahorro continuará reconociendo y pagando esta Prima de Servicios a todos sus trabajadores; en caso de no haber laborado el periodo completo se reconocerá y pagará proporcionalmente”*

Así las cosas, adeuda el FNA, la prima de servicios que debió haber reconocido y pagado en el mes de junio de 2013, junio de 2014, junio 2015 y junio de 2016.

**PRIMA EXTRAORDINARIA:** Reseña el artículo 25, literal E, de la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, que: *“el Fondo Nacional del Ahorro ha venido reconociendo una prima extraordinaria a todos sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año, consistente en 15 días de salario, por el periodo laborado del primero (1°) de julio al treinta (30) de diciembre de cada año, equivalente a seis doceavas de salario, entendido por tal el integrado por los siguientes factores: asignación básica mensual, incremento por antigüedad, (...) subsidio de alimentación hasta el 10 % de la asignación básica, (...) 1/12 de la bonificación por servicios prestados, y todo aquello que la ley determine. La Empresa Fondo Nacional del Ahorro seguirá reconociendo y pagando esta misma Prima Extraordinaria a todos sus trabajadores en las mismas condiciones. En caso de no haber laborado el periodo completo se reconocerá y pagará proporcionalmente”.*

De lo que se dijo, el FNA adeuda la prima extraordinaria causada y no pagada en el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad durante la vigencia de la relación laboral, esto es la que se debió cancelar en el mes de diciembre de 2012, 2013, 2014, 2015, y proporcionalmente la del 2016.

**ESTIMULO DEL AHORRO:** Establece el artículo 29 de la Convención Colectiva que: *“El Fondo Nacional del Ahorro desde 1974 ha venido reconociendo a través del Fondo de Empleados*

**JULIÁN HENAO LOPERA**  
ABOGADO ESPECIALISTA  
DERECHO LABORAL Y PENSIONES

*(FEFNA) un estímulo al ahorro a los funcionarios que se encontraren afiliados al mismo (FEFNA). La Empresa Fondo Nacional del Ahorro continuará fomentando el ahorro de sus trabajadores, mediante el aporte de una suma de dinero mensual para todos sus funcionarios activos afiliados al Fondo de Empleados del Fondo Nacional del Ahorro (FEFNA). El monto de este estímulo se determina de la siguiente manera:*

RANGO SALARIAL (smlmv)	AHORRO DEL FUNCIONARIO (porcentaje)	APORTE DEL FNA (porcentaje para el primer año)	Aporte del FNA (porcentaje) del 2001 en adelante
De 1 a 3 smlv inclusive	9%	12.6 %	13.5%
De 3 a 6 smlv inclusive	8%	11.2 %	12 %
De 6 a 9 smlv inclusive	7.5 %	10.5 %	11.25 %
De más de 9 smlv	7 %	9.8 %	10.5 %

De lo que viene dicho, el Fondo Nacional del Ahorro al contratar a mi prohijado bajo la modalidad de trabajador en misión cercenó la posibilidad de afiliarse al Fondo de Empleados del Fondo Nacional del Ahorro, pues en tal fondo de empleados no admiten trabajadores distintos a quienes tengan la calidad de trabajador oficial o empleados público del FNA, aspecto que llevó a que durante la vigencia de la relación laboral no se cuente con el porcentaje del ahorro que efectúa el FNA a sus trabajadores, y por ello, debe reconocer y pagar el estímulo del ahorro de manera mensual en los porcentajes que se establecen en la tabla anterior, el cual para el cargo de profesional grado 01 u otra categoría del nivel profesional en la planta global de trabajadores oficiales de la entidad corresponde a la tercera columna, esto es que debe reconocer bien sea el 12 % mensual de la asignación básica, o el 11.25 % de la asignación básica mensual, durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016.

**REAJUSTE DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL:** Debe decirse que el Fondo Nacional del Ahorro como verdadero empleador al contratar a mi prohijado a través de contratos por obra o labor lo fue bajo el manto de ocultar una verdadera relación laboral como trabajador oficial, y por sobre todo por no reconocer las prestaciones legales y convencionales correspondiente a los trabajadores oficiales, entre estos el salario mensual devengado, y en ese sentido, teniendo en cuenta que las cotizaciones a la seguridad social corresponden a un derecho fundamental de carácter irrenunciable de conformidad con los artículo 48 a 49 de la Carta Política, debe el Fondo Nacional del Ahorro proceder a realizar los aportes al sistema general de pensiones donde se encuentre afiliado mi poderdante con la base salarial que corresponde al cargo de Profesional Grado 01 de la Planta Global de Trabajadores Oficiales del Fondo Nacional del Ahorro, durante la vigencia de la relación laboral, esto es del 21 de septiembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2016.

**INDEMNIZACION MORATORIA DEL ARTÍCULO 1° DEL DECRETO 797 DE 1949, QUE MODIFICÓ EL ART. 52 DEL DECRETO 2127 DE 1945.**

Al respecto, cumple precisar que en efecto el Fondo Nacional del Ahorro incurrió en conductas constitutivas de mala fe en la contratación laboral del actor, pues aquella se configura teniendo en cuenta los siguientes presupuestos: **1)** la relación laboral fue continua a través de aparentes contratos de obra o labor y se extendió por lapsos superiores a los 6 meses con su prorroga. **2)** los contratos de obra o labor no cumplen el objeto contratado, es decir, no se contrató al actor para reemplazos de un trabajador de planta en incapacidad o licencia de maternidad, ni tampoco para aumento de la producción, pues las labores desarrolladas por mi prohijado fueron continuas y son permanentes en la Oficina o División

**Dirección: Calle 51 N.º 51-31**  
**Edificio Coltabaco- Oficina 1306**  
Teléfono: 301 60 03 - 350 260 98 49  
[asesoriaintegral1306@gmail.com](mailto:asesoriaintegral1306@gmail.com)  
Medellín - Colombia

donde fue asignado. **3)** a través de los contratos de obra o labor se socavaron los derechos laborales y prestaciones legales y extralegales en relación con los funcionarios de planta como trabajadores oficiales del FNA. **4)** la indebida contratación a través de empresas de servicios temporales se viene efectuando por más de 10 años, y sobre su modalidad ha sido sancionado el Fondo Nacional del Ahorro tal como se detalló en la revista SEMANA del 07 de noviembre de 2019, al establecer *“el tercer y último punto de las irregularidades encontradas tiene que ver con la planta de personal del FNA, aproximadamente 1.400 funcionarios del fondo son contratados a través de empresas de servicios temporales, es decir, tercerizados. Esta modalidad de contratación ha sido utilizado por el FNA desde hace doce años aproximadamente y de manera ininterrumpida”*; sigue la nota periodística: *“desafortunadamente, el FNA sí debía tener conocimiento de la sanción porque en esta se sancionó a S&S Servicios y Asesorías y también al FNA por “contratar los suministros de personal, con distintas empresas temporales en una continuidad de tiempo, requiriendo los servicios por más del tiempo permitido para los trabajadores en misión...(Resolución 4262 de 2017, Ministerio del Trabajo”....”. El FNA fue sancionado por un valor de 607.141.091 millones de pesos”*. (Subrayado fuera del texto)

Para reforzar lo anterior, cumple precisar que la jurisprudencia de nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de vieja data, ha expresado, que la indemnización moratoria no es de aplicación automática, más recientemente, enseña, que se debe analizar en cada caso la buena o mala fe del empleador y ésta no se refleja en el mayor o menor valor de lo que se debe, sino en la conducta que asume el empleador en su condición de deudor obligado, empero, ha de traerse al respecto, la sentencia SL17025-2016 donde estipulo que **NO** es comprensible que **“la contratación fraudulenta y extendida en el tiempo, en lo que tiene que ver con las condiciones de uso del servicio temporal de colaboración a cargo de las EST y el desbordamiento de los límites previstos en la Ley 50 de 1990, sea una conducta que pueda ser interpretada como de buena fe”**

Debe tenerse en cuenta que el FONDO NACIONAL DEL AHORRO apela a lo establecido en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 para contratar a trabajadores en misión con las empresas de servicios temporales, es decir, al AUMENTO DE LA PRODUCCIÓN; no obstante, los servicios prestados por mi prohijado fueron constantes e inherentes al giro ordinario de lo que siempre ejecuta el FNA al interior de sus áreas, y no hacen parte de ninguna campaña en la que el Fondo Nacional del Ahorro deba aumentar su producción, máxime que al respecto la jurisprudencia a delineado que:

*“En estas condiciones, el requerimiento del servicio temporal no tiene sustento en alguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y si lo llegase a tener en la del numeral 3 de esa disposición, de cualquier modo habría un estado de cosas irregular por haberse excedido abiertamente el límite de 6 meses prorrogable por 6 meses más. Opera así una ineficacia de los soportes contractuales que sustentan, respaldan y brindan cobertura al servicio temporal y justifican la existencia de una misión a ser cumplida por los trabajadores de la EST.*

*Toda esta **situación anómala** en el uso de la figura del servicio temporal pone en la palestra igualmente que la intención de la Caja demandada fue la de **encubrir una necesidad indefinida** en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales de la demandante. **Esta instrumentalización de una figura legítima para esconder y llevar a lo más recóndito verdaderas relaciones de trabajo directas con***

**los empleados de las EST, no puede quedar libre de objeción y sanción por el derecho, con mayor razón, cuando se recrea de forma sofisticada, repetida y sistemática.** (SL17025-2016)

Aquí también conviene tener en cuenta las predicas de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como en la sentencia SL2584-2019, en la que adocina que:

*“En efecto, contrario al alcance que el tribunal dio en su sentencia a la normativa citada, cumplido el plazo legal de seis (6) meses, más la prórroga que autoriza el párrafo del artículo 13 del Decreto 24 de 1998, el banco usuario no podía prorrogar el contrato inicial, ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación del servicio a cargo de la demandante, pues al exceder los precisos términos de temporalidad establecidos por el legislador, socavó la legalidad y la legitimidad de esa forma de vinculación laboral de aquella, convirtiéndose en su verdadero y directo empleador.*

*De la anterior manera explicó esta Sala de la Corte el tema del límite cronológico de la vinculación de trabajadores en misión y de las consecuencias de su transgresión, en la SL 17025-2016, radicación 47977, del 16 de noviembre de 2016, debiéndose recordar que tanto la normativa que se viene comentando, como la jurisprudencia, procuran salvaguardar el trabajo permanente y evitar que el trabajo en misión, a través de empresas de servicios temporales, **sea utilizado de manera abusiva por empleadores** que pretendan implementarlo para realizar actividades que están por fuera de los específicos supuestos de hecho de los numerales 1, 2 y 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990”.*

Ahora, el Fondo Nacional del Ahorro excusa la modalidad de contratación a través de empresas de servicios temporales, tal como se establece en los contratos estatales entre el FNA y las empresas de servicios temporales, en que el personal de planta es insuficiente y se requiere la contratación en misión por aumento de la producción, aspectos que de ninguna manera puede llevar a colocar al FNA en el terreno de la buena fe, pues para tal aspecto, basta traer a colación lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL2584-2019, en la que delineó:

*“Y es que la suscripción de contratos de prestación de servicios por sí solos no prueban que el tipo de vinculación estuviera justificado como tal, **ni tampoco que el personal de planta era escaso para cumplir las obligaciones a cargo del ente**; lo que reflejan es que **las funciones** que ejecutó el promotor del litigio estaban directamente relacionadas con el régimen pensional de prima media con prestación definida, **propias de la actividad misional del ISS**, pues, como se dijo, era responsable de un número mínimo de sustanciación de actos administrativos, recursos y derechos de petición en dicha materia, **lo cual desvirtúa la ocasionalidad.***

Por su parte, una de las razones que expone el Fondo Nacional del Ahorro en la contratación de personal en misión que puede desprenderse de los diferentes contratos de prestación de servicios con las empresas temporales, es que en la planta global no se cuenta con el personal suficiente para el desarrollo de su objeto social, ante lo cual la misma sentencia antes colacionada, indica:

*Es decir, la vigencia del contrato debe ser por el tiempo necesario para ejecutar el objeto contractual convenido. Se trata mediante esta figura de afrontar situaciones especiales relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, por tanto, la temporalidad y excepcionalidad de la contratación es de la esencia de este tipo de contratos. **En este sentido, cuando las actividades atendidas a través de esta clase de vinculación demanden una permanencia superior o indefinida, de modo tal que se desborde su transitoriedad, es necesario que la entidad contemple en su respectiva planta los cargos necesarios para desarrollarlas**".*

Del mismo modo, no puede desprenderse buena fe por la aceptación tácita que haga el trabajador de aceptar la contratación a través de empresas de servicios temporales y la remuneración por debajo de lo que se tiene establecido en la escala salarial de la empresa usuaria (empleador) para los trabajadores de planta, incluidos los derechos extralegales adoptados en convención colectiva, pues al respecto, la sentencia CSJ SL8652-2016, explicó que: *"en muchas ocasiones el trabajador se ve compelido, por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo del trabajo"*.

Finalmente, debe tenerse en cuenta la sólida línea jurisprudencial decantada por la Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Laboral, quien de manera diáfana a determinado que exceder los límites de contratación con empresas de servicios temporales constituye un actuar desprovisto de buena fe en el sector público, así lo aquilató en reciente sentencia **SL412 de 2020**, en los siguientes términos: ***"La mala fe de la demandada queda patente al superar por más de dos ocasiones el término máximo para contratar trabajadores en misión a través de una EST, puesto como se estableció, la relación duró y tampoco es materia de conflicto, desde el 1° de abril de 2004 hasta el 15 de enero de 2008; sin que se pueda pensar que como eximente del comportamiento ilegal de la empleadora, que no conocía que el máximo plazo para ese tipo de vinculación laboral era de un año; que se insiste, superó con conciencia y de ahí que se hubiera declarado el contrato de trabajo entre las partes.***

*Por demás huelga recordar que cuando una empresa usuaria contrata los servicios de una temporal y esta es tenida finalmente como simple intermediario, por violar las normas que regulan su actividad, la usuaria queda inmersa en el terreno de la mala fe y debe responder por dicho comportamiento, que fue lo que aquí ocurrió".*

**INDEXACIÓN, RESPECTO DE LAS SUMAS FRENTE A LAS CUALES NO OPERA LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA ARTÍCULO 1° DEL DECRETO 797 DE 1949, QUE MODIFICÓ EL ART. 52 DEL DECRETO 2127 DE 1945.**

Lo anterior, en relación con conceptos de índole convencional o extralegal que sufrirán el hecho notorio de la devaluación de la moneda.

### **CONCLUSION**

De todos los argumentos precedentes, cuya característica principal es la firmeza lógica, fáctica y jurídica, puede concluirse que a mi poderdante le asiste derecho a que se hagan todas las declaraciones y condenas que se plasmaron en el acápite correspondiente, pues los supuestos fácticos en los que se estructuran las pretensiones y que se demostrarán en

este juicio, encajan dentro de los preceptos jurídicos y jurisprudenciales que se han señalado.

## **MEDIOS DE PRUEBA**

---

### **1. INTERROGATORIO DE PARTE**

Solicito que se cite al representante legal del FONDO NACIONAL DEL AHORRO, María Cristina Londoño o quien haga sus veces, para que rinda el respetivo interrogatorio de parte que de manera oral se hará en la audiencia que el juzgado señale para el efecto, o en su defecto por tratarse de una entidad pública se de aplicación a lo dispuesto en el artículo 195 del CGP, esto es, que rinda informe escrito bajo juramento, sobre los hechos debatidos en la presente demanda.

### **2. TESTIMONIALES**

De conformidad con el artículo 212 del CGP, solicitó señor juez que se sirva citar y hacer comparecer a su despacho a los siguientes testigos, quien concretamente cada uno rendirán su versión sobre los hechos que soportan esta demanda, en especial los hechos que tienen que ver con los extremos temporales, salario, manera de contratación en el Fondo Nacional del Ahorro, subordinación, funciones desempeñadas y en general lo que les conste respecto de la vinculación de mi prohijado en el Fondo Nacional del Ahorro.

#### **2.1 LILIBETH IMPERIO ROJAS FLOREZ**

Cédula de ciudadanía: 52.148.905.

Dirección: Transversal 4 Este N° 61 - 05 Apto 2304 Torre 1- Sierras del Este Bogotá.

Tel: 3881053 – 3193266651.

E-mail: [Limperof@gmail.com](mailto:Limperof@gmail.com)

#### **2.2 OSCAR JAVIER ANTORVEZA CURREA**

Cédula de ciudadanía: 1.016.016.580.

Dirección: Calle 20 a N° 96 - 71 Apto 708 Torre 1, Toscana Torres de Hayuelos - Bogotá.

Tel: 3174738392.

E-mail: [ojac14@gmail.com](mailto:ojac14@gmail.com)

#### **2.3 DORA OLIVIA PALACIOS ARANGUREN**

Cédula de ciudadanía: 52.823.190.

Dirección: Carrera 21 N° 31 - 10 Sur Bogotá.

Tel: 3135839271.

E-mail: [Dopalacios06@gmail.com](mailto:Dopalacios06@gmail.com)

#### **2.4 FREDY CAMILO PATIÑO BERNAL**

Cédula de ciudadanía: 1.069.052.045

Dirección: Calle 52 N° 28 a – 30 Apto 402 Sur Bogotá.

Tel: 3106766143.

E-mail: [Fredycamilo42@gmail.com](mailto:Fredycamilo42@gmail.com)

### **3. DOCUMENTALES**

**-Documentales que apporto:**

Solicito se tenga como prueba los siguientes documentos:

- 1) Resumen hoja de vida radicada en la División de Gestión Humana del FNA el 05 de abril de 2013 (1 folio).
- 2) Cedula de Ciudadanía (1 folio).
- 3) Diploma de título profesional en Derecho (1 folio).
- 4) Diploma de Especialización (1 folio)
- 5) Curso Virtual SENA (1 folio)
- 6) Certificado experiencia laboral Rama Judicial (1 folio)
- 7) Planilla de Inducción (1 folio)
- 8) Ingreso FNA- salario, horario y afiliaciones (3 folios)
- 9) Lista de chequeo inducción (3 folios)
- 10) Capacitación ingreso FNA 2012 (1 folio)
- 11) Resolución No 064 de 2011- funciones generales de las dependencias del FNA (26 folios)
- 12) Certificación Temporales Uno A del 4 de febrero de 2013 (1 folio)
- 13) Certificación Laboral con funciones Temporales Uno A del 26 de febrero de 2015 (2 folios).
- 14) Carta de terminación del contrato con Temporales Uno A de fecha 31 de enero de 2013 (1 folio)
- 15) Carta de terminación del contrato con Temporales Uno A de fecha 2 de diciembre de 2013 (1 folios)
- 16) Certificación laboral Optimizar S.A. de fecha 02 de diciembre de 2015 (1 folio)
- 17) Certificación laboral Activos S.A. de fecha 28 de noviembre de 2015 (1 folio)
- 18) Certificación laboral S&A Servicios y Asesorías S.A.S. de fecha 02 de marzo de 2017 (1 folio)
- 19) Descripción del cargo desempeñado en el FNA suscrito por la Jefe de División de Gestión Humana del FNA de fecha 18 de julio de 2013 (1 folio).
- 20) Ficha de instrucciones por parte de la División de Gestión Humana de fecha 21 de junio de 2013 (1 folio)
- 21) Correo electrónico del 30 de noviembre de 2012 directrices y solicitud de informe sobre funciones desarrolladas en el cargo al interior de la DGH (4 folios)
- 22) Delegación como representante del empleador negociación pliego de peticiones del 16 de junio de 2013 (2 folio).
- 23) Constancia capacitación en SAC del 6 de diciembre de 2012 (1 folio)
- 24) Inscripción sobre taller Negociación Colectiva sector público (1 folio)
- 25) Constancia de evaluación programa de reinducción general de fecha 20 de noviembre de 2014 (1 folio)
- 26) Informe temas a cargo con fecha del año 2015 (10 folios)
- 27) Certificación funciones emitidas por el Jefe de la División de Gestión Humana del FNA de fecha 27 de enero de 2016 (1 folio)
- 28) Resolución No 168 de 2012 referente al comité de convivencia (4 folios)
- 29) Formato paz y salvo funcionarios FNA de fecha 08 de junio de 2016 (1 folio).
- 30) Historia laboral de COLPENSIONES (4 folios)
- 31) Certificado de afiliación cesantías FNA (2 folio)
- 32) Artículo de opinión revista SEMANA de fecha 07 de noviembre de 2011 (13 folios)
- 33) Reclamación administrativa radicada el 22 de agosto de 2017 (4 folios).
- 34) Respuesta reclamación administrativa FNA de fecha 11 de enero de 2018 (6 folios).
- 35) MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES FNA TOMO I. (408 folios).
- 36) CONVENCIÓN COLECTIVA CON ACTA DE DEPOSITO Y RESUMEN DE ACUERDOS (29 folios).

- 37)** REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FNA (32 folios).  
**38)** Certificado de existencia y representación legal del Fondo Nacional del Ahorro (3 folios).  
**39)** CONTRATOS ESTATALES TEMPORALES Y FNA (16 archivos PDF):

#	NOMBRE	FOLIOS	#	NOMBRE	FOLIOS
1	Contrato estatal No 132-2006	7	9	Contrato estatal No 431-2012	10
2	Contrato estatal No 216-2006	6	10	Contrato estatal No 008-2013	17
3	Contrato estatal No 035-2007	10	11	Contrato estatal No 475-2013	16
4	Contrato estatal No 089-2008	7	12	Contrato estatal No 145-2014	16
5	Contrato estatal No 082-2009	9	13	Contrato estatal No 275-2014	13
6	Contrato estatal No 198-2010	9	14	Contrato estatal No 147-2015	8
7	Contrato estatal No 168-2011	6	15	Contrato estatal No 250-2015	13
8	Contrato estatal No 060-2012	10	16	Contrato estatal No 291-2015	13

**-Documentales que deberá aportar el Fondo Nacional del Ahorro:**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 31 del C.P.L. y de la S.S., la demandada deberá allegar toda la documentación referente al vínculo contractual con mi poderdante que se encuentre en su poder, entre los cuales se requiere especialmente:

- 40)** Certificación de funciones desarrolladas por mi poderdante en la División de Gestión Humana del Fondo Nacional del Ahorro.  
**41)** Escala Salarial para los cargos del nivel profesional de la planta global del Fondo Nacional del Ahorro para los años 2012 hasta 2016.  
**42)** Certificación del número de trabajadores que se afiliaron al Fondo de Empleados de la entidad FEFNA durante los años 2007 a 2016.  
**43)** Resolución 4262 de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual sancionó al Fondo Nacional del Ahorro por indebida tercerización laboral.

**4. INSPECCIÓN JUDICIAL**

En el evento de existir hechos dudosos que no permitan ser dilucidados con los restantes medios de prueba que obren en las diligencias, solicito de forma comedida se practique inspección judicial con el fin de constatar los mismos, especialmente los atinentes a los extremos del vínculo, establecer los valores percibidos por el actor durante la vinculación jurídica, establecer la naturaleza de las funciones desempeñadas por el demandante y demás mencionados en consideraciones precedentes.

---

**ANEXOS**

Lo anunciado como prueba documental, poder para actuar, copia de la demanda para que se surta el traslado al demandado.

---

**COMPETENCIA**

Suya señor Juez, por la naturaleza del asunto, por el lugar de la prestación del servicio y por el domicilio de la demandada.

---

**CUANTIA**

La estimo superior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, tal cual quedó detallado en el aparte explicativo de los derechos pretendidos dentro de los argumentos de

**JULIÁN HENAO LOPERA**  
ABOGADO ESPECIALISTA  
DERECHO LABORAL Y PENSIONES

razones y fundamentos de derecho. Además, porque si en gracia de discusión ello no fuera lo suficientemente claro, la cuantía de los 20 SMLMV a que se viene aludiendo, se sobrepasa, con lo adeudado por lo menos con auxilio de alimentación que ahora es objeto de reclamo, pues esta pretensión equivaldría a una suma de \$ 20.897.667.

---

**PROCEDIMIENTO**

El trámite a seguir será el del proceso ordinario de primera instancia, previsto en el capítulo XIV, arts. 74 y s.s. del C.P.L. y de la S.S.

---

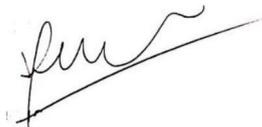
**NOTIFICACIONES Y DIRECCIONES**

DEMANDANTE: Calle 75 No 73-116 Apto 505, Torre 2, Conjunto residencial Escalares, Medellín (Ant), Celular: 3212160294, correo electrónico: [rargoty@gmail.com](mailto:rargoty@gmail.com)

DEMANDADA –FNA-: Carrera 65 No 11- 83, Puente Aranda, Bogotá D.C., correo electrónico: [notificacionesjudiciales@fna.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@fna.gov.co)

APODERADO: Calle 51 No. 51-31, oficina 1306, Edif. Coltabaco, Medellín (Ant.), correo electrónico: [asesoriaintegral1306@gmail.com](mailto:asesoriaintegral1306@gmail.com), Tels. 3016003 y 3502609849.

Atentamente,



**JULIAN HENAO LOPERA**  
C.C. 8.358.986  
T.P. 182.388 del C.S.J.