

CARLOS JURNIELES

ABOGADO ESPECIALISTA

Organización, estrategia y Litigio.

Señor:

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN (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 T. P. No. 116861 del Consejo Seccional de la Judicatura, en uso del poder especial que me ha conferido **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No.43.151.943, expedida en Medellín y domiciliado en la misma ciudad, por medio del presente escrito me permito formular 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**, *envíe 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 Secretaria, dar cumplimiento al Decreto Legislativo 806 de 2020 en su:

"Artículo 6. Demanda. La demanda indicará el canal digital donde deben ser notificadas las partes, sus representantes y apoderados, los testigos, peritos y cualquier tercero que deba ser citado al proceso, so pena de su inadmisión. Asimismo, contendrá los anexos en medio electrónico, los cuales corresponderán a los enunciados y enumerados en la demanda.

Las demandas se presentarán en forma de mensaje de datos, lo mismo que todos sus anexos, a las direcciones de correo electrónico que el Consejo Superior de la Judicatura disponga para efectos del reparto, cuando haya lugar a este.

De las demandas y sus anexos no será necesario acompañar copias físicas, ni electrónicas para el archivo del juzgado, ni para el traslado.

En cualquier jurisdicción, incluido el proceso arbitral y las autoridades administrativas que ejerzan funciones jurisdiccionales, salvo cuando se soliciten medidas cautelares previas o se desconozca el lugar donde recibirá notificaciones el demandado, el demandante, al presentar la demanda, simultáneamente deberá enviar por medio electrónico copia de ella y de sus anexos a los demandados.

En caso de que el demandante haya remitido copia de la demanda con todos sus anexos al demandado, al admitirse la demanda la notificación personal se limitará al envío del auto admisorio al demandado. "

HECHOS DE LA DEMANDA

1. El FONDO NACIONAL DE AHORRO, vinculó laboralmente a **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**.

2. La modalidad contractual del Fondo Nacional de Ahorro, para vincular a mi

- mandante, fue por simple intermedio de Empresas de Servicios Temporales (ACTIVO SA Y SYA SERVICIOS Y ASESORIAS SAS).
3. Mi mandante presto sus servicios al **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, través de contratos de trabajo fictos a través de la empresa de servicios temporales (ACTIVOS SA, SYA SERVICIOS Y ASESORIAS SAS).
 4. **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, inició sus servicios de manera personal en el **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, el 14 de octubre de 2015.
 5. La prestación personal del servicio terminó el día 20 de febrero de 2017.
 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 Medellín.
 8. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, ejercía subordinación sobre **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**.
 9. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO** impuso a **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, el obligatorio cumplimiento de horario.
 10. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO** impartía instrucciones de las labores que desempeñaba **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**.
 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 las mismas.
 12. Mi mandante fue contratada por la empresa (ACTIVOS S.A, SYA SERVICIOS Y ASESORIAS SAS), como trabajador en misión del **FONDO NACIONAL DE AHORRO**.
 13. **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, NO fue contratado para atender incrementos de ventas.
 14. Las labores ejercidas por **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, eran propias del objeto social, la cual desarrollo 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 \$4.000.000, por concepto de salario, en el periodo comprendido desde el 14 de octubre de 2015 al 15 de noviembre de 2015.
 19. **EL FONDO NACIONAL DE AHORRO**, cancelaba la suma mensual de \$5.158.139, por concepto de salario (el cual comprendía los siguientes factores salariales, por concepto de sueldo básico \$4.000.000 pesos, comisiones por venta \$1.068.809 y otros ingresos ocasionales \$89.330) en el periodo comprendido desde el 16 de Noviembre 2015 al 10 de Octubre de 2016.

20. EL FONDO NACIONAL DE AHORRO, cancelaba la suma mensual de \$6.705.170, por concepto de salario (el cual comprendía los siguientes factores salariales, por concepto de sueldo básico \$4.000.000 pesos, comisiones por venta \$2.491.249 y otros ingresos ocasionales \$213.931) en el periodo comprendido desde el 11 de Julio 2016 al 20 de Febrero de 2017.

21. El día 20 de febrero de 2017, **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 pagó de los beneficios convencionales, durante todo el vínculo laboral a mi mandante, que se relacionan.

23. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de los incrementos salariales.

24. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, no realizó algunos pagos de los aportes a seguridad social con los salarios devengados, ni sobre los incrementos salariales convencionales.

25. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de Antigüedad.

26. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de servicios.

27. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Prima extraordinaria.

28. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de Vacaciones.

29. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de estimulación de recreación.

30. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Prima de Navidad.

31. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Bonificación por servicios prestados.

32. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Bonificación especial por recreación.

33. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la Prima quinquenal.

34. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago del bono por salud.

35. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, adeuda a mi poderdante el pago de la bonificación por la firma de la convención.

36. EL FONDO NACIONAL DE AHORRO, adeuda a **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, el auxilio de cesantías

37. EL FONDO NACIONAL DE AHORRO, adeuda a **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, los intereses de cesantías.

38. Mi mandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo (vigencia de enero de 2012 a 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, y **SINDEFONAHORRO**, no han manifestado a la fecha por escrito dar por terminado la convención colectiva (2012 - 2014), ni ha sido denunciada.

41. La convención colectiva (2012-2014), suscrita entre el **FONDO NACIONAL DE AHORRO** y **SINDEFONAHORRO**, por disposición del artículo 478 del CST, se ha prorrogado automáticamente y a la fecha de aplica a los trabajadores del FONDO NACIONAL DE AHORRO.

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

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

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

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

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

47. 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.

48. El FONDO NACIONAL DEL AHORRO, por idénticos hechos y pretensiones al del presente escrito de demanda, ha sido condenado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del juicio laboral promovido por AFRID DE JESUS BOLIVAR, contra el FONDO NACIONAL DE AHORRO: Radicado: 20015-00034, a la declaratoria del contrato realidad, prestaciones convencionales, despido sin justa causa y sanción moratoria, e igualmente, condenado por el juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla, dentro del proceso promovido por TOMAS RAMBAL contra el FONDO NACIONAL DE AHORRO, con radicado: 2018-

0252 y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, proceso ordinario laboral promovido por María Victoria Pedroza estrada contra Fondo Nacional del Ahorro, radicado: 2013-00387, Sentencia de fecha 2 de marzo de 2017.

49. Mi mandante presentó al **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, memorial de agotamiento de vía gubernativa, el día 11 de octubre de 2019.

50. El **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, no dio respuesta a la reclamación administrativa.

PRETENSIONES

PRINCIPALES:

1. Que se declare entre **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO** y el **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, existió contrato de trabajo, sin solución de continuidad desde el 14 de octubre de 2015 al 20 de febrero de 2017.
2. 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 20 de febrero de 2017.
3. Declarar que **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, es beneficiario de las convenciones colectivas, suscritas entre **FONDO NACIONAL DEL AHORRO Y SINDEFONAHORRO**.
4. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante el Aumento salarial¹, sobre los salarios devengados a partir del inicio del vínculo laboral y en los años siguientes.
5. 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.
6. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante las Cesantías², por todo el tiempo de servicio.
7. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante los Intereses de cesantías, por todo el tiempo de servicio.
8. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante las Vacaciones³, por todo el tiempo de servicio.
9. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima quinquenal⁴.
10. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de antigüedad⁵, 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.

11. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de servicios⁶, durante toda la relación laboral.
12. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima extraordinaria⁷, durante toda la relación laboral.
13. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de Vacaciones⁸, durante toda la relación laboral.
14. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante Pagó de estimulación de recreación⁹, durante toda la relación laboral.
15. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Prima de Navidad¹⁰, durante toda la relación laboral.
16. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Bonificación por servicios prestados¹¹, durante toda la relación laboral.
17. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Bonificación especial por recreación¹², durante toda la relación laboral.
18. Condénese al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, a cancelar a mi mandante la Bonificación por la firma de la convención¹³, durante toda la relación laboral.
19. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, al pago de la sanción moratoria, correspondiente a un día de salario, por cada día de mora en el pago de las prestaciones sociales convencionales, desde el día **20 de mayo de 2017**.
20. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, al pago de la indemnización por despido sin justa causa convencional¹⁴.
21. 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 y 3 al 19, solicito:

1. Que se declare entre **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO** y el **FONDO NACIONAL DE AHORRO**, existió varios contratos de trabajo.

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.

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 la Bonificación por la firma de la convención, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 33, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.

¹⁴ El despido convencional, debe ser liquidado conforme lo contempla el artículo 10, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.

2. 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:
3. 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 octubre de 2015 hasta el 20 de febrero de 2017**, 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.
4. Que se condene al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, al pago de la indemnización por despido sin justa causa legal.
5. 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.

NATURALEZA JURIDICA DEL FONDO NACIONAL DE AHORRO.

PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE TRABAJADOR OFICIAL

La naturaleza Jurídica del FNA, es reglada por la Ley 432 de 1998, quien 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 se 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,.

Que para el caso del FNA, aplica el Decreto 2127 de 1945, Decreto 797 de 1949, y demás normas que regulan el régimen del trabajador oficial.

La **ley 432 de 1998**, en artículo **17**, estableció, el Régimen laboral a aplicar:

ARTICULO 17. 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,...

NORMAS APLICABLE PARA TRABAJADORES OFICIALES

Artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, y D.L. 1042 de 1978, desde el periodo comprendido del 25 de febrero de 2015 hasta el 21 de marzo de 2019, tales como son:

- a) Cesantías (Art 40 y 45 D.L 1045 de 1978)
- b) Intereses de cesantías (Art 33 D.L. 3118 de 1968)
- c) Vacaciones (Artículo 25 – DL 1045-1978)
- d) Prima de vacaciones
- e) Prima de servicio
- f) Prima de navidad (Art 11Dcto 3135-1968, DL 1045 -1978)
- g) Bonificación por servicios prestados
- h) Y demás derechos legales aplicables a trabajadores oficiales

Los problemas jurídicos a resolver son:

1. Establecer si procede declarar la existencia del contrato de trabajo entre **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO** y el FONDO NACIONAL DEL AHORRO.
2. **El Régimen laboral aplicable a los trabajadores del FNA.**
3. Extremos temporales.
4. Causas de Terminación.
5. Si procede el pago de prestaciones sociales legales de trabajador oficial y o convención colectiva de trabajo, celebrada entre el FONDO NACIONAL DEL AHORRO y SINDEFONAHORRO
6. Indemnización por despido sin justa causa.
7. Sanción moratoria.

Las razones de derecho en que se fundamentan las pretensiones, parten del problema jurídico central, que es determinar si se generó entre **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, la existencia de un contrato de trabajo, que conlleve al reconocimiento y pago de las pretensiones de la demanda, lo cual, se origina del hecho de haberse abusado de la facultad de contratación a través de servicios temporales por parte de la demandada FONDO NACIONAL DE AHORRO, con relación al tiempo máximo permitido y a las actividades excepcionales que permiten el artículo 77 de la ley 50 de 1990, de contratar con Empresas de Servicios temporales y enviar trabajadores en misión, además se transgredió lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, parágrafo, y como, consecuencia, se establezca en cabeza de esa entidad responsabilidad como verdadero empleador de **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**.

Es importante resaltar, que toda la vinculación de **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, se hizo a través de Empresas de Servicios Temporales, invocó la definición y los artículos 74 y 75 y el artículo 77 de la ley del 50 de 1990, que expresa: que los usuarios de las EST, solo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de ocasiones accidentales, transitorias que refiere el artículo 6 del CST.
2. Para efectos de proveer remplazo de personal en vacaciones en uso de licencia, en incapacidad por maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, por un término de 6 meses prorrogables hasta por 6 meses más, es decir la máxima es de 12 meses.

En el presente caso, la contratación con las EST, siempre se mantuvo el mismo cargo, cumpliendo las mismas funciones, labores a través de varias EST, por varios años, esa situación nos pone en el sendero de fraude a la ley, en este caso, por haberse abusado y mantener el vínculo a través de varias EST, situación que no está permitida en la ley 50, por lo cual se debe tener como verdadero empleador de **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO** al **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**.

La Corte Suprema de Justicia, lo ha reiterado, en Providencia SL6844 – 2017, Sentencia Fecha: 03/05/2017, M.P. JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN,

“ Por lo anterior aunque le asiste razón a la entidad bancaria acerca de que la contratación con empresas de servicios temporales para que suministren empleados en misión, es totalmente legal y constitucional, así también que dicha contratación se podía realizar a junio de 1999, fecha en la que arrancaba con su operación financiera, lo cierto es que no podía permanecer con los contratos celebrados bajo esa modalidad de manera indefinida, superando los topes claramente establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, debiendo entender entonces como bien lo anotó el fallador de primera instancia que la trabajadora estuvo vinculada directamente con el Banco Agrario de Colombia, atendiendo principios constitucionales como los incluidos en el artículo 53 de la constitución Política.

Además, y pese a que el censor señala que el nexo solo duró año y medio, y que encontró sustento en la iniciación de actividades del Banco Agrario, en la configuración de su estructura y el incremento en las actividades de la Regional Oriental, lo cierto es que, como previamente se

indicó, y que fue el sustento del Tribunal, se superó el término de contratación establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, situación que lo llevó a decir:

Como lo señaló el A quo, se desconoció que la citada ley “solo permite contratar temporalmente para desarrollar las actividades ya señaladas”. Y desde este punto de vista, al cuestionar tal comportamiento, esto es la superación del término de la contratación permitida de los trabajadores en misión – seis meses prorrogables hasta por seis meses más – la jurisprudencia destaca que la empresa usuaria pasa a ser el directo empleador de la trabajadora, que la empresa de servicios temporales solo se puede catalogar como empleador aparente y verdadero intermediario.

El anterior razonamiento se ajusta inclusive, a lo precisado por esta Corporación, en sentencia de 26 de enero de 2010, radicación 32856, en un juicio seguido contra la misma entidad bancaria, en la que se dijo:

Se observa a folio 222 el contrato de trabajo suscrito el 28 de junio de 1999, entre el demandante y Temporal Ltda., cuya fecha de iniciación corresponde al mismo día y a folio 109 se encuentra la liquidación del referido contrato, en la cual se registra como “fecha de egreso”, “30 de enero/2.000”, de donde se infiere, y, así aparece en ese texto, que el término de duración del aludido vínculo contractual fue de “213 días”, es decir, superior a 6 meses, por lo que es evidente que no se ajustó a las previsiones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en armonía con el 13 del Decreto 24 de 1998; adicionalmente, tal como lo anota la censura, el mencionado contrato no se enmarca dentro de los parámetros establecidos en los numerales 1º y 2º de esa norma, porque el nombramiento como Director Zonal del Banco, no tuvo como objeto realizar labores ocasionales, accidentales o transitorias de corta duración, reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad o para atender incrementos de la producción, en el transporte, en la venta de productos o mercancías o en las cosechas y en la prestación de servicios; por el contrario, la labor fue idéntica, en igual sitio de trabajo, con las mismas funciones.

Esta Sala en sentencia del 22 de febrero de 2006, radicación 25717, reiterada en la del 15 de agosto del mismo año, radicación 26605, al recordar la del 24 de abril de 1997, radicación 9435 consideró lo siguiente:

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

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

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”

Con respecto, a la aplicación y /o extensión de los beneficios convencionales, a la relación laboral de **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO** con el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, es legalmente aplicable, y deben ser reconocidos y a cargo de la demandada, encontramos probados esos beneficios, ya que esa certeza se obtiene al observar el texto de las convenciones colectivas del 25 de febrero de 2012, que contienen sus respectivas notas de depósito, anexada a la demanda, esta prueba tiene plena validez y eficacia.

Además, se debe aplicar la convención **por que se probó que el sindicato SINDEFONAHORRO, es mayoritario**, 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.

Por ultimo con relación a 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 y 479 (inc. 2) del CST.

ARTICULO 477. PLAZO PRESUNTIVO. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTICULO 478. PRORROGA AUTOMATICA. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

ARTICULO 479. DENUNCIA. <Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional de Trabajo y para el denunciante de la convención.
2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

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 2016 el aumento del salario mínimo ascendió al 7%

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 **2016 SMMLV** el 7%, + 0.5% **cláusula 31= 7.5%**

- 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:

- a. Por concepto de El aumento salarial, se debe calcular conforme al artículo 31 de convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
- b. Las cesantías, se deben liquidar con todos los factores, que ordena el artículo 45 del decreto 1045 de 1978.

- c. Las vacaciones, se deben liquidar con todos los factores, que ordenan los artículos 8 y 17 del decreto 1045 de 1978.
- d. La prima Quinquenal, se debe calcular proporcionalmente conforme al artículo 28 de convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
- e. 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.
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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.
- i. 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.
- j. 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.
- k. 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.
- l. 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.
- m. La Bonificación por la firma de la convención, debe ser liquidada conforme lo contempla el artículo 33, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.
- n. El despido convencional, debe ser liquidado conforme lo contempla el artículo 10, de la convención colectiva suscrita entre el FNA y el sindicato SINDEFONAHORRO.

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 **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, y no realizar el pago de sus acreencias laborales, sino que 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 **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, lo que demuestra evidentemente existió un fraude por esa conducta ilegal asumida por el FONDO NACIONAL DEL AHORRO, en vigencia de la relación contractual, y por ello, es procedente que se imponga la sanción moratoria, correspondiente a 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 **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, encontramos, que el FNA, no probó u acreditó la causa, motivo o razón del despido unilateral y sin justa causa, por lo que procede el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, máxime cuando el FNA, pese a negar la existencia del contrato, el mismo contrato de trabajo se declaró y la demanda, no pudo acreditar o probar que el despido fue justo.

Sanción Moratoria de Trabajador Oficial, la rige el Artículo 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. ...

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".

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 60 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.

NO EXISTE PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES

La excepción de prescripción esta llamada a no prosperar en la medida en que conforme el art.151 del CPL, y SS, la prescripción en materia de trabajadores oficiales, **el término trienal está establecido Art.41 del Dto. 3135/68** y ART.102 DEL Dto. 1048 /69, que señala que los derechos de las leyes sociales prescriben en 3 años contados a partir de/ **término de prescripción de las acciones de los trabajadores oficiales empieza a contabilizarse una vez transcurridos los 90 días de gracia (de acuerdo al decreto 749 de 1949)** su exigibilidad, es decir, que el demandante a partir de la exigibilidad de cada uno de esos derechos contaba con 3 año y 90 días para interponer la demanda e interrumpir la prescripción con la reclamación, si la relación termino la relación laboral el día 20 de enero de 2017, la prescripción inicia a partir (se cuenta los 90 días del Dcto 749 de 1949), del día 21 de abril de 2017, mas sin embargo con la suspensión de términos que ordeno el **Decreto legislativo 564 de 2020** (artículo 1), iniciaría a partir de 1 de julio hasta el 1 de Agosto de 2020, pero con la presentación de la reclamación administrativa, presentada el día 11 de octubre de 2019, los derechos laborales prescribirían el día 12 de octubre del año 2022, es decir, que ninguno de los derechos se encuentra afectados con el fenómeno de prescripción en la medida que no transcurrió el termino trienal entre su exigibilidad con el término de prescripción y la presentación de la demanda. Además de las normas con que sustento la tesis de no prescripción, también las fundamento en:

SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, M.P. JORGE BURGOS, Radicado 47590 del 27 de enero de 2016:

No puede olvidarse que la Corte en sentencia CSJ SL12148-2014, precisó que la nueva contabilización del término prescriptivo de los tres años de las acciones laborales cuando se haya interrumpido por la presentación de la reclamación administrativa, en los eventos en que se decidió la petición, de conformidad con una plausible hermenéutica del artículo 6º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, comienza no en la fecha de la respuesta sino en la de su notificación al interesado.»

SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, M.P. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, Magistrado ponente SL9641-2014 Radicación n.º 43457 Acta 26 Bogotá, D. C., veintitrés (23) de julio de dos mil catorce (2014).

Como quedó asentado en la esfera casacional el término de prescripción de las acciones de los trabajadores oficiales empieza a contabilizarse una vez transcurridos los 90 días de gracia que tiene la administración pública para satisfacer las obligaciones laborales de quien fue su servidor.

Radicación n.º 43457 29 Bajo el horizonte en precedencia y teniendo en cuenta que: (i) el contrato que ligó a las partes se ejecutó entre el 1º de noviembre de 1996 y el 30 de septiembre de 1999; (ii) el término de prescripción comenzó a correr el 1 de enero de 2000, esto es a partir del día 91 después del retiro, teniendo plazo para reclamar en tiempo hasta el 1 de enero de 2003; (iii) el escrito inaugural del proceso se presentó el 2 de julio de 2002, es decir, dentro de los 3 años siguientes; (iv) no hay ningún derecho prescrito.

SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, M.P. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN Magistrada ponente SL6380-2015 Radicación n.º 42921, veinte (20) de mayo de dos mil quince (2015).

Frente al punto esta Sala de la Corte, en reciente decisión SL 9641/2014 recordó que la prescripción de los trabajadores oficiales debe iniciar a contabilizarse una vez cumplidos los 90 días con que cuenta la administración para resolver sobre sus reclamaciones, así se destacó:

Según lo planteado en el cargo, corresponde a la Corte Suprema de Justicia determinar el día inicial -dies a quo- para comenzar a contabilizar el término de prescripción de las acciones de los trabajadores oficiales, cuando la relación laboral ha fenecido.

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, solo 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 éste término los funcionarios o entidades respectivas deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador (...)

Si transcurrido el término de noventa (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.

Nótese que el precepto en precedencia consagra un período de gracia de 90 días en favor del deudor -administración pública-, con que ella cuenta, una vez terminado el vínculo jurídico laboral con el trabajador oficial, para liquidar y pagar las acreencias laborales de éste; es decir, en palabras del artículo 1551 del Código Civil, dicho plazo «es la época que se fija para el cumplimiento de la obligación».

Pero antes de avanzar en el análisis propuesto, aquí y ahora bien vale la pena memorar las enseñanzas expuestas por esta Sala en sentencia del pasado 14 de marzo, CSJ SL3169-2014, rad. 44069, en torno a que los plazos de los términos prescriptivos empiezan a correr, como lo dice expresa, explícita e inequívocamente la ley, desde cuando las obligaciones se hacen exigibles (verbigracia, artículos 41 del Decreto 3135 de 1968, 102 del Decreto Reglamentario 1848 de 1969, 488 Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) y la exigibilidad de las obligaciones se predica desde cuándo, estando sometidas a plazo o condición, termina aquél o se cumple ésta, es decir, desde cuando sean puras y simples.

Así pues, y a no dudarlo, también resulta provechoso traer a colación el principio consagrado en el artículo 1553 del Código Civil según el cual «quien tiene plazo, nada debe», es decir, que durante los 90 días de gracia que la ley le otorga a la administración pública para cumplir con sus obligaciones laborales -plazo que, valga decir, constituye un hecho futuro, determinado y cierto-, la cancelación de estas no puede exigirse y por tanto el acreedor no puede echar mano de su derecho de crédito, esto es, se suspende su ejercicio, salvo, claro está, en los casos en los que se presente lo que la doctrina ha denominado decadencia del beneficio.

Entonces, como ya se dijo, vencido el plazo de 90 días, la obligación se hace exigible, precisamente porque, verificado aquel, ésta muta su naturaleza a una obligación pura y simple, y a partir de allí el trabajador ya puede hacer uso del derecho de acción consagrado en la Constitución y la ley, puesto que el empleador oficial, a partir de ese momento, queda constituido en mora. Como síntesis, se tiene que el hito temporal que debe ser considerado para que se inicie el conteo de la prescripción, solo se presenta transcurridos los 90 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo, vale decir, a partir del día 91, no antes.

SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, M.P. JORGE BURGOS, Radicado 47590 del 27 de enero de 2016:

No puede olvidarse que la Corte en sentencia CSJ SL12148-2014, precisó que la nueva contabilización del término prescriptivo de los tres años de las acciones laborales cuando se haya interrumpido por la presentación de la reclamación administrativa, en los eventos en que se decidió la petición, de conformidad con una plausible hermenéutica del artículo 6° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, comienza no en la fecha de la respuesta sino en la de su notificación al interesado.»

PETICIÓN - APLICACIÓN PRECEDENTE JUDICIAL

Solicito Respetuosamente, conforme a doctrina probable, **Art 4° de la Ley 169 de 1896** (declarado exequible en **Sentencia C-836 de 2001**, Corte Constitucional). Igualmente, el artículo 7 del Código General del Proceso, establece el **precedente judicial**, por lo cual señalo, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral:

- **SENTENCIA SL3563 – 2017**, FECHA: 01/03/2017 y **SENTENCIA SL17025 – 2016**, FECHA: 16/11/2016, M.P CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- **SENTENCIA SL6844 – 2017**, FECHA: 3/05/2017, JORGE LUIS QUIROZ.
- **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**, sentencia de 2 de marzo de 2017, M.P SUSANA AYALA, Proceso de MARIA PEDRAZA vs FONDO NACIONAL DEL AHORRO, (Radicado 2013-00387).

1. M. PONENTE: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, PROVIDENCIA: SL3563 - 2017 , SENTENCIA FECHA: 01/03/2017

HECHOS RELEVANTES

1. Existió contrato de trabajo realidad a término indefinido.
2. Que la empresa de servicios temporales, Temporales de Soportes Temporales Ltda., fungió como simple intermediaria.
3. Que Schering Plough S.A., no le reconoció a la demandante los derechos consagrados en las convenciones colectivas de trabajo, vigentes durante los extremos de la relación laboral.

PROBLEMA JURÍDICO: ¿Es válido la contratación de un trabajador en misión para prestar sus servicios personales a un empleador (empresa usuaria) por intermedio de empresa de servicios temporales, cuando no se cumple los hipótesis y los tiempos conforme al artículo 77 de Ley 50 de 1990? Y cuáles son sus consecuencias? ¿Debe ser condenada la accionada a la sanción moratoria?

RATIO DECIDENDI: necesario reiterar el objeto de las empresas de servicios temporales (EST) y las condiciones y restricciones que estas entidades y las empresas usuarias Radicación n.° 49738 26 deben observar para el adecuado uso de esta figura jurídica. En efecto, el artículo 75 de la Ley 50 de 1990 resume el objeto de las empresas de servicios temporales en los siguientes términos: Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata 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 el carácter de empleador. De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley. Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber: 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. Radicación n.° 49738 27 Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que dicha figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, 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. En relación con el tema, así lo reiteró recientemente la Sala en la sentencia SL17025-2016, en la que de nuevo

CON RELACION A LOS BENEFICIO CONVENCIONALES, DIJO:

RATIO DECIDENDI: "Lo anterior, por cuanto que declarado el vínculo laboral de un trabajador surge para este 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.

"Es claro que el constituyente de 1991 quiso garantizar a los trabajadores el derecho a beneficiarse de las prerrogativas de las cuales son verdaderamente acreedores y, entre otras razones, por ello otorgo el carácter de constitucional al principio de primacía de la realidad, por razón del cual la declaración que se haga de la existencia de una verdadera relación laboral no tiene un mero carácter declarativo sino que su finalidad es objetivamente resarcitoria, y, de ser posible, también restaurativa, habida consideración de que la cabal utilización de ese principio propende porque los trabajadores afectados por un sistema de contratación que no se aviene a las condiciones en que son o fueron prestados los Servicios personales subordinados reciban las prebendas y garantías laborales de las que son beneficiarios por ministerio de la ley y, naturalmente, las que puedan derivar de la contratación colectiva, si es del caso.

"En este sentido, corresponde señalar que la determinación judicial de la existencia de una relación laboral subordinada, en aplicación del citado principio constitucional de la primacía de la realidad, no depende de que los servicios prestados por quien fue vinculado por un aparente contrato de prestación de servicios u otro de naturaleza distinta, con el que se quiso soslayar la celebración de un contrato laboral, este previstos como actividades propias de un cargo establecido en la planta de personal de la entidad.

CON RELACION A LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

RATIO DECIDENDI: "Bajo tales premisas, a más de lo decidido en sede de casación, estima la Sala que el actuar de las demandadas no estuvo acompañado de la buena fe. Dicha afirmación adquiere sustento, cuando previamente se ha constatado una infracción de la ley, reflejada en que los servicios temporales contratados nunca se enmarcaron en las causales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, vale decir, no tenían por objeto reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o en incapacidad por enfermedad, realizar actividades ocasionales, accidentales o transitorias, atender incrementos en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías en los tiempos máximos de ley"

Igualmente la Corte Suprema de Justicia, estableció, en el precedente "En esas condiciones, la violación predeterminada y prolongada de la ley; el pago directo de las cesantías a la trabajadora demandante -que en ninguno de los casos cubrió el periodo anual ni las correspondientes fracciones-, mediante el uso de instrumentos jurídicos que sirven para imprimir una sensación de legalidad, es un comportamiento consciente en sus alcances y, en esa medida, desprovisto de buena fe. Desde este punto de vista, la conducta de las demandadas, no fue recta y leal, puesto 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 establecidos en la Ley 50 de 1990, así como liquidación y pago directo de las cesantías resultado de la aparente terminación de los contratos de trabajo y, en consecuencia, por periodos inferiores a los que correspondía, está desprovista de la buena fe, que no exime de las condenas indemnizatorias, por mora impetradas."

2. **M. PONENTE: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO** , PROVIDENCIA: SL17025-2016, SENTENCIA FECHA: 16/11/2016

HECHOS RELEVANTES

La Caja de Compensación accionada existió un contrato de trabajo a término indefinido y que la sociedad Holguín y Cía. Servicios Temporales Ltda. Actuó como simple intermediaria en su vinculación.

En respaldo de sus pretensiones refirió que Comfenalco Cundinamarca contrató a la empresa Holguín y Cía. Servicios Temporales,, para que actuara como intermediaria en el pago de sus salarios y prestaciones sociales.

PROBLEMA JURÍDICO: ¿Es válido la contratación de un trabajador en misión para prestar sus servicios personales a un empleador (empresa usuaria) por intermedio de empresa de servicios temporales, cuando no se cumple los hipótesis y los tiempos conforme al artículo 77 de Ley 50 de 1990? Y cuáles son sus

consecuencias? ¿Es viable impetrar condena por concepto de indemnización por despido injusto?; (ii) ¿debe ser condenada la Caja accionada a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo?

RATIO DECIDENDI: CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES
- Si el contrato comercial celebrado entre la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria no tiene como objeto desarrollar las actividades establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la primera pasa a ser un simple intermediario y la segunda adquiere la calidad de empleador.

RATIO DECIDENDI: «INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES »
PROCEDENCIA - La celebración de contratos de suministro de personal extendida en el tiempo, no acorde a lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, no es una conducta de buena fe

Comparte la Sala los argumentos de la recurrente puesto que la celebración de contratos de suministro de personal, las solicitudes de envío de trabajadores en misión y los contratos de trabajo suscritos entre la EST y la demandante -aspectos indiscutidos-, no habilitaban al ad quem para intuir un comportamiento desprovisto de mala fe.

Con mayor razón, cuando previamente se ha constatado una infracción de la ley, reflejada en que los servicios temporales contratados nunca se enmarcaron en las causales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, vale decir, no tenían por objeto reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o en incapacidad por enfermedad, realizar actividades ocasionales, accidentales o transitorias, atender incrementos en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías en los tiempos máximos de ley.

Tampoco es de recibo que el Tribunal, tras expresar que Comfenalco Cundinamarca fue el verdadero empleador de la demandante por más de 8 años, a continuación, haya concluido que la conducta de la Caja estuvo precedida de su convicción de estar obrando con apego al orden jurídico. En oposición a esta inferencia, considera la Sala que la violación predeterminada y prolongada de la ley, mediante el uso de instrumentos jurídicos que sirven para imprimir una sensación de legalidad, es un comportamiento consciente en sus alcances y, en esa medida, desprovisto de buena fe.

Desde este punto de vista, la conducta de la Caja accionada no fue recta y leal, puesto 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. Tampoco los contratos de suministro de personal, las órdenes de servicio y los contratos laborales permitían entrever un apego ingenuo al orden jurídico, sino más bien la intención de la empresa de tomar muchas precauciones para evitar que las verdades ocultas salieran a la luz. Por lo anterior y dado lo evidente del error.

3. **M. PONENTE: JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN , PROVIDENCIA: SL6844 - 2017**
SENTENCIA FECHA: 03/05/2017-

HECHOS RELEVANTES

1. Myriam Rivero, el 28 de junio de 1999, suscribió un contrato de trabajo con Temporal Ltda., en las instalaciones del Banco Agrario de Colombia y como trabajador en misión de este banco.
2. El 28 de junio del 2000, a Myriam Rivero, se le hizo firmar contrato de trabajo con Coltemporal, coma trabajador en misión del Banco Agrario de Colombia.

PROBLEMA JURÍDICO: ¿Es válido la contratación de un trabajador en misión para prestar sus servicio personales a un empleador (empresa usuaria) por intermedio de empresa de servicios temporales, cuando no se cumple los hipótesis y los tiempos conforme al artículo 77 de Ley 50 de 1990? Y cuáles son sus consecuencias? ¿Es viable impetrar condena por concepto de indemnización por despido injusto?; (ii) ¿debe ser condenada la Caja accionada a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo?

CONDICIÓN DE EMPLEADA (DTE) DEL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA (EMPRESA USUARIA), POR HABER CONTRARIADO LA NORMATIVIDAD VIGENTE SOBRE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS CON LA ACTORA (DTE) A TRAVÉS DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S.del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus

servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales”.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA PRETENDIDA, POR HABER CONSIDERADO QUE EL ACTUAR DEL BANCO (EMPRESA USUARIA) ESTUVO AUSENTE DE BUENA FE.

Ahora bien, debe recordarse que la indemnización moratoria es de naturaleza eminentemente sancionatoria y, para su imposición, deben apreciarse los elementos subjetivos relativos a la buena fe, esto es, que el empleador obrara con lealtad, rectitud y de manera honesta, sin que quiera soslayar los derechos de su trabajador, o mala fe, que consiste en obtener ventajas o beneficios, sin probidad. En tal sentido se observa que el censor argumenta que de las pruebas obrantes a folio 3, 4, 5, 65, 69, y 70 a 72, se puede colegir la buena fe, sin embargo, es claro que con dichos documentos, y tal como se indicó, se comprueba que la recurrente excedió el término de contratación con las empresas de servicios temporales, pues la actora permaneció, bajo esa modalidad, por un lapso total de 1 año, 6 meses y 28 días, pese a conocer la normatividad que regula esa clase de vínculo, y sin que hubiera dado razones atendibles para su actuar; además, ninguno de los argumentos de la demostración del cargo, se ocupó de refutar las anteriores apreciaciones, por lo que siguen sirviendo de sustento al fallo acusado.

Y es que al constatarse la infracción de la Ley, consistente en que las labores contratadas no se ciñeron a lo previsto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en la medida que no tenían por objeto reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o incapacidad por enfermedad, como tampoco el de realizar actividades ocasionales, accidentales o transitorias, menos el de atender incrementos en la producción, en los términos establecidos por esa disposición, demuestran un comportamiento consiente de los alcances de la accionada, ajeno a la buena fe, postura que encuentra respaldo en lo dicho por esta Corporación en las sentencias de casación CSJ SL 17025 – 2016 y CSJ 7563 – 2017.

4. M. PONENTE: SUSANA AYALA, RADICADO NO 2013-00387 SENTENCIA FECHA: 02 DE MARZO DE 2017.

Audiencia celebrada el día 02 de marzo de 2017, TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, PROCESO ORDINARIO LABORAL Promovido Por MARIA VICTORIA PEDROZA ESTRADA Contra FONDO NACIONAL DEL AHORRO, RADICADO: 2013-00387, Consideraciones: Al minuto 26.57 segundos:

El problema jurídico, es establecer si fue acertada la decisión adoptada por el juez de primer grado, al declarar la existencia, contractual laboral entre MARIA VICTORIA PEDROZA ESTRADA y el FONDO NACIONAL DEL AHORRO, desde el 13 de junio de 2005 y el 31 de Diciembre de 2009, ostentando esta la calidad de trabajadora oficial, así mismo debe señalarse que coincide la sala con la decisión de haber tenido a la demandante como beneficiaria, de la convención colectiva de trabajo celebrada entre el FONDO NACIONAL DEL AHORRO y SINDEFONAHORRO, teniendo en cuenta la calidad de organización sindical mayoritaria, además de que se hubieran reconocido las acreencias derivadas de esa vinculación atendiendo los parámetros contenidos en el acuerdo convencional.

De igual forma, se acoge la imposición de condena, por concepto de terminación unilateral del contrato sin justa causa, así como la indemnización moratoria por el no pago de acreencias laborales;

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.

Entidades aquellas a quienes reputa el apoderado recurrente (demandado), como los verdaderos empleados de la autora, en consecuencia para resolver la controversia se procederá a examinar el asunto puesto bajo su conocimiento, bajo las directrices emitidas por la sala de casación laboral, emitida por la corte suprema de justicia, y para ello vale la pena, traer a colación lo expuesto en sentencia SL17025, del 16 de noviembre de 2016, radicación 47977, en la que se hizo mención en lo dispuesto en la ley 50 de 1990, exactamente del artículo 71, que define la figura de las empresas de servicios temporales, esta norma señala que es empresa de servicios temporales, aquella que contrata la prestación de servicios con tercero beneficiario, para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratada directamente con la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empedados, apoyado en esta norma 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, establece 3 eventos en los cuales las empresas de servicios temporales, pueden contratar con sus usuarios, y recordemos textualmente el artículo 77 de la ley mencionada:

1. Cuando se trate de 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. 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.

Sobre este aspecto, vale la pena hacer mención a lo dicho por la alta corporación, en sentencia SL17025, del 16 de noviembre de 2016, radicación 47977, allí mismo la corte expreso lo siguiente:

“El contrato comercial, celebrado entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, debe observar, reproducirse y explicarse, en función de estas 3 posibilidades de producción de servicios temporales, lo cual significa que para el uso de figura para vincular personal en misión, en el marco de un proceso, que no encaje o que desborde los límites en ellos previstos, socaba su legalidad y hace desaparecer el sustento contractual normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa usuaria, por ello ante la falta de un referente contractual válido, la empresa de servicios temporales pasa a ser un simple intermediario, en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal, y la empresa usuaria, entonces tiene la calidad de verdadera empleadora”.

En cuanto a la imposición de sanción por el no pago de acreencias laborales, acoge esta corporación, lo dicho por el sentenciador de primero grado, en cuanto no es posible predicar buena fe en la actitud del FNA, que pese a tener conocimiento de la relación contractual que lo vinculaba con MARIA VICTORIA PEDROZA ESTRADA, se valió de la intermediación de empresas de servicios temporales para beneficiarse de los servicios temporales de la demandante con el ánimo de sustraerse del pago de derechos laborales de la vinculación contractual.

6. 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 autentico a los documentos firmados y/o elaborados en original o copia que aquí presentamos:

1. Poder otorgado al suscrito por **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO.**

2. Cámara de Comercio del **FONDO NACIONAL DE AHORRO.**

3. Reclamación administrativa de fecha 11 de octubre de 2019.
4. Certificaciones expedidas por ACTIVOS S.A, el día 20 de enero de 2020, donde certifica el periodo laborado del 14/10/2015 al 15/11/2015.
5. Certificaciones expedidas por SYA SERVICIOS Y ASESORIAS S.A, el día 20 de enero de 2020, donde certifica el periodo laborado del 16/11/2015 al 10/07/2016.
6. Certificaciones expedidas por SYA SERVICIOS Y ASESORIAS S.A, el día 20 de enero de 2020, donde certifica el periodo laborado del 11/07/2016 al 20/02/2017.
7. Extracto de pensiones obligatorias COLPENSIONES, correspondiente al afiliado **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**.
8. Certificación expedida por SINDEFONAHORRO, de número de afiliados y de Sindicato mayoritario, de fecha 26 de septiembre de 2019.
9. Certificación expedida por FONDO NACIONAL DE AHORRO, de número de trabajadores, de fecha 26 de septiembre de 2019.
10. 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.
11. Constancia de Depósito y Certificación del Ministerio de Trabajo de 12 de julio de 2019, que hace constar la fecha de depósito de la convención colectiva 2012-2014.
12. DVD, que contiene sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla , dentro del juicio laboral promovido por AFRID DE JESUS BOLIVAR contra el FONDO NACIONAL DE AHORRO: Radicado: 20015-00034, a través del cual, concede el contrato realidad, prestaciones convencionales, despido sin justa causa y sanción moratoria.
13. DVD, que contiene sentencia de primera instancia proferida por el juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla, dentro del proceso promovido por TOMAS RAMBAL contra el FONDO NACIONAL DE AHORRO, con radicado: 2018-0252, través del cual, concede el contrato realidad, prestaciones convencionales, despido sin justa causa y sanción moratoria.
14. DVD, que contiene Audiencia celebrada el día 2 de marzo de 2017, TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, PROCESO ORDINARIO LABORAL Promovido Por MARIA V PEDROZA ESTRADA Contra FONDO NACIONAL DEL AHORRO, MAG.PON: SUSANA AYALA, RADICADO: 2013-00387, Consideraciones: Al minuto 26.57.

II. TESTIMONIALES:

Solicito respetuosamente, se decrete y practiquen los testimonios, 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 **SANDRA CATALINA PEREZ RESTREPO**, 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, los testigos son:

-Sírvasse citar y hacer comparecer a **KELLY JOHANNA ARAUJO TAFUR**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No.1065585520, expedida en Valledupar, vecina de esta ciudad, quien puede ser localizado en la calle 33 A No. 43 – 48, Barrio Alicanto Palmira, Medellín, Correo electrónico kelly.araujotafur@gmail.com, teléfono 3162661239.

- Sírvasse citar y hacer comparecer **JESUS DAVID GUZMAN FONNEGRA**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No.1.020.397.306, expedida en Bello Antioquia, quien puede ser localizado en la calle 24 No. 50 A – 15, Apto 502 Bello Antioquia. Correo electrónico: yisusd@hotmail.com, teléfono: 3017956796-

-Sírvasse citar y hacer comparecer **JHON JAIRO VANEGAS CARRILLO**, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No 15515448, quien puede ser localizado en la Cr 58 No. 56 87, Copacabana Antioquia, Teléfono 2984655, correo electrónico jhonj.1980@hotmail.com , Celular 3103837048.

-Sírvasse citar y hacer comparecer **DIEGO FERNANDO BOTERO LONDOÑO**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. **71695110**, vecina de esta ciudad, quien puede ser localizada en la **CL 53CSUR 40B 160 APTO 416 ENVIGADO**, correo electrónico dbotero110@gmail.com.

PROCEDIMIENTO Y CUANTIA

El procedimiento, es **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, la competencia la tiene 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 relacionados en el capítulo de pruebas en el epígrafe de DOCUMENTALES el traslado para la demandada y 2DVD para el archivo y traslado.

DIRECCIONES PARA NOTIFICACIONES FÍSICAS Y ELECTRÓNICAS:

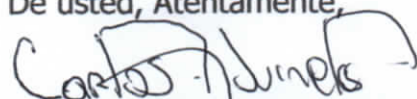
-Demandante, calle 60 No. 75 – 150, Apto 1118, Medellín. Correo electrónico: alejillo3@hotmail.com

-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 notificacionesjudiciales@fna.gov.co / fna@fna.gov.co

-Apoderado, en la Secretaria 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