

# MARCEL OROZCO PASTORIZO

## Abogado

Crespo, Cra 6ª No 67-53  
Cel. 311 4074872  
E-mail: marcelorozco@hotmail.com  
Cartagena

---

Diciembre 12 de 2023

Honorable Magistrado  
ARIEL MORA ORTIZ  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla  
E. S. D.

**Radicado:** 08001-31-05- 001- 2020-00151-01/72883  
**Referencia:** Ordinario Laboral.  
**Demandante:** ANDREA CUEVAS ARANGO  
**Demandado:** FONDO NACIONAL DEL AHORRO

**REF: ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.**

### PRECEDENTES VERTICALES:

1. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL 4330-2020, Rad. 83692 de 21 de octubre de 2020, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Dte. JUAN PABLO RESTREPO GARAY VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO
2. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL 2857-2021, Rad. 82719 de 7 de julio de 2021, M.P. Jorge Prada Sánchez. Dte. YOLEIDA YANETH OÑATE LINDO VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO
3. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL 4388-2021, Rad. 85030 de 20 de septiembre de 2021, M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez Dte. MARÍA ANGELICA OCHOA GONZÁLEZ vs FONDO NACIONAL DEL AHORRO
4. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL 4650-2021, Rad. 83227 de 13 de octubre de 2021, M.P. Jorge Prada Sánchez. Dte. LUZ YAMILE HERNANDEZ CARDENAS VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO
5. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL5082-2021, Rad.83126 de 17 de noviembre de 2021, M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, Dte. MELISSA LUCIA SALGADO OYOLA vs FONDO NACIONAL DEL AHORRO

### PRECEDENTES HORIZONTALES:

**1.CARMEN TAPIA PALLARES VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2014-182  
RAD. TRIBUNAL. 57654  
JUZGADO 4 LABORAL DE BARRANQUILLA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA  
M.P. HEIDY GUERRERO**

**2.AHAMET PALLARES TERAN VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2015-033  
RAD. TRIBUNAL. 60349  
JUZGADO 6 LABORAL DE BARRANQUILLA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA  
M.P. JESUS BALAGUERA THORNE**

**3.MARICARMEN ROMERO ALBOR VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2014-383  
RAD. TRIBUNAL. 61454  
JUZGADO 9 LABORAL DE BARRANQUILLA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA  
M.P. KATIA VILLALBA ORDOSGOITIA**

**4.JUAN LUNA NUÑEZ VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2015-030  
RAD. TRIBUNAL. 57534  
JUZGADO 15 LABORAL DE BARRANQUILLA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA  
M.P. KATIA VILLALBA ORDOSGOITIA**

**5.AFRID BOLIVAR OSORIO VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2015-034  
RAD. TRIBUNAL. 60243  
JUZGADO 10 LABORAL DE BARRANQUILLA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA  
M.P. OMAR MEJIA**

**6.ANDRES MAURICIO GAITAN MAHECHA VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2015-087  
JUZGADO 4 LABORAL DE BOGOTA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA  
M.P. MARCELIANO CHAVEZ AVILA**

**7.DIANA CHAVARRO CORTES VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2016-130  
JUZGADO 4 LABORAL DE BOGOTA**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA  
M.P. MARCELIANO CHAVEZ AVILA**

**8.GLADYS MORA HERNANDEZ VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2016-120  
JUZGADO 21 LABORAL DE BOGOTA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA  
M.P. DAVID CORREA STEER**

**9.HELMAN RENE MARTINEZ CASAS VS. FONDO NACIONAL DEL AHORRO  
RAD. 2015-856  
JUZGADO 21 LABORAL DE BOGOTA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA  
M.P. DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLAN**

Honorables Magistrados;

Estamos conformes con la decisión del aquo respecto a la declaratoria como trabajadora oficial de mi mandante. De igual forma, estamos conformes con las condenas impuestas a la demandada FONDO NACIONAL DEL AHORRO.

El despacho, en el primer punto de la decisión, declara la verdadera condición de la demandante como trabajadora oficial y esa sola declaración, a la luz del artículo 3 de la Convención Colectiva, la legitima, para ser beneficiaria de todas las prestaciones extralegales convencionales en igualdad de condiciones que todos los trabajadores de planta de la entidad demandada. Ello, en virtud a que dicho artículo, no condiciona al trabajador oficial para ser beneficiario de dichas prebendas, simplemente tener el carácter de tal y para el caso, no hay discusión sobre ese punto. Es más, el hecho de que hubiera o no hubiera realizado aportes sindicales, no fue por decisión propia, sino que tal y como lo manifestaron los testigos de cargo, ella tenía la intención de pertenecer al sindicato, sin embargo, desde la entidad le respondían, que no podía porque no era trabajadora de planta, así que, en esas condiciones, le resultaba imposible poder efectuar dichos aportes.

El artículo en mención, dispone:

*"ARTICULO 3  
CAMPO DE APLICACION*

*La presente convención colectiva de trabajo se aplicará 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."*

Lo expresamente condensado en la convención colectiva, deja claridad en el sentido de que, para el caso de la parte reclamante, resulta indiferente el demostrar el carácter mayoritario de la

agremiación sindical puesto que su legitimación estriba y surge, una vez le sea reconocida su verdadera condición de trabajadora oficial por parte del Juez del Trabajo.

Sobre este punto de la litis, recientemente, siete (7) de julio de dos mil veintiuno (2021), La Corte Suprema de Justicia, profirió la sentencia SL2857-2021, Radicación No 82719, Magistrado Ponente JORGE PRADA SÁNCHEZ, en cual, expone:

*".....La recurrente asevera que el ad quem inobservó que según la cláusula 3.' de la convención colectiva de trabajo, suscrita entre el Fondo Nacional de Ahorro y Sindefonahorro, acerca del campo de aplicación, consagra que beneficiará «(...) a los trabajadores oficiales que laboran al servicio del Fondo Nacional de Ahorro. Durante la vigencia de la convención, la empresa no suscribirá pactos colectivos de trabajo».*

*Desde luego no le falta razón a la recurrente. Al rompe se observa que el tribunal, ignoró el claro enunciado de la cláusula parcialmente transcrita, por ocuparse del contenido de una certificación que si bien, aludía a una época diferente a aquella en que la accionante prestó servicios al FNA, no era relevante a la hora de definir la extensión de los beneficios estipulados en el instrumento colectivo a todos los trabajadores oficiales de la entidad, entre quienes se hallaba la promotora de esta contención.*

*Sobre la temática tratada, es pertinente evocar lo asentado por la Sala en sentencia CSJ SL, 1 jul 2009, rad.33759:*

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

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

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

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

***plasmada en el artículo 3.º convencional, de favorecer los trabajadores oficiales del Fondo con los derechos concertados.....”***

#### **SOBRE LA CONDENA A LA INDENMIZACION MORATORIA (DECRETO 797 DE 1949)**

Debe confirmarse la condena a la indemnización moratoria, sobre la base del salario devengado por mi mandante. Sobre este punto, si bien es cierto, la Corte Suprema de Justicia, pacíficamente, ha considerado que la imposición de la condena por indemnización moratoria no es automática y que deben demostrarse elementos que denoten mala fe, pues la afirmación del juzgado en las consideraciones de esta decisión en el sentido de que el FONDO NACIONAL DEL AHORRO, intentó disfrazar la verdadera condición de la actora, es suficiente para endilgarle mala fe.

No olvidemos que el FONDO NACIONAL DEL AHORRO, es una entidad poderosa del orden nacional y ampliamente conocedora que sus actitudes son contrarias a la ley y los argumentos que exponen para excusar estos hechos se limitan a que por ley, tienen prohibido ampliar la planta de personal y claro, como viene dicho, utilizan al trabajador, la parte más débil de la relación laboral, para suplir la falta de personal vulnerando sus derechos, pues no, el Fondo Nacional del Ahorro está en la obligación de solicitar al gobierno o al congreso que modifiquen la ley y les permita ampliar la planta hasta el número que la entidad necesita para funcionar, como efectivamente ocurrió en el año 2022, en el cual, se amplió la planta de personal luego de más de 20 años, y se incorporaron alrededor de 1.000 nuevos trabajadores a la planta, derecho que no le reconocieron a la accionante, y del cual, se aprovecharon porfiadamente en su momento.

La tercerización laboral está prohibida en nuestro país y solo se puede utilizar en los términos del artículo 77 de la ley 50 de 1990, es decir para atender labores ocasionales, accidentales o transitorias, cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad y para atender incrementos en la producción, lo cual podrá ser por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

En el expediente, quedó ampliamente demostrado, que las labores desarrolladas por la parte demandante, estaban lejos de ser ocasionales, accidentales o transitorias, puesto que por mucho más tiempo que el límite de 6 meses prorrogables por 6 meses más, en su caso, 2 años y 10 meses, desarrollando labores invariables, inherentes al objeto social del FONDO NACIONAL DEL AHORRO. En todo el trámite, no apareció acreditado ni un solo hecho atendible que demostrara que el FNA, actuó de buena fé, simplemente se limitaron a decir que la subordinación delegada estaba permitida por la ley....., pero esa declaración queda en el aire, aislada, sin soporte, sin un marco en el cual hacerla, simplemente sustentaron su posición manifestando que la subordinación delegada está autorizada por ley..... Considero que ha debido el Fondo nacional del Ahorro, esforzarse mucho más para intentar convencer al despacho de que actuaron de buena fe y al amparo

de una norma, lo cual, en el caso, fue insuficiente o más bien nulo y para el suscrito, imposible.....

La entidad demandada, niega dicha existencia bajo el argumento de que el vínculo entre las partes, estuvo gobernado por lo preceptuado por los artículos 71 y 94 de la Ley 50 de 1990, sin embargo, soslayan el hecho de que el artículo 77 de la misma norma, señala las circunstancias, por demás excepcionales, en que proceden este tipo de contratos, circunstancias que son:

*“Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

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

Mediante sentencia proferida por la Corte Suprema de justicia, radicación 25717 de 2006, Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER, se concluyó que frente a los eventos de contratación fraudulenta y de los casos en que se presente el desconocimiento del plazo máximo permitido para la vinculación de los trabajadores en misión, conforme a los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad y por consiguiente debe tenerse al usuario como verdadero empleador. De igual forma se pronunció mediante sentencia con radicado 28470 de 17 de Octubre de 2008 MP Gustavo Gnecco y la Sentencia con radicado 26605 de 15 de Agosto de 2016.

Es obvio que el objetivo de la demandada FONDO NACIONAL DEL AHORRO al realizar estas contrataciones mediante empresas de suministro de personal, no era otro que el de evitar el reconocimiento y pago de la totalidad de las prestaciones extralegales acordadas en la convención, a las cuales como aparece demostrado suficientemente, tiene derecho mi mandante.

Aparece demostrado al expediente, que la demandada FONDO NACIONAL DEL AHORRO, excedió la mala fe respecto a la relación entablada con mi mandante. No corresponde con lo probado que su contratación estuvo soportada en la legalidad y por ello sostengo con total convicción, que la entidad actuó subrepticamente al evitar que cada uno de los contratos de trabajo suscritos con las diferentes empresas de servicios temporales utilizadas para sus oscuros propósitos, superaran el término máximo de un año previsto por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, procurando mantenerse dentro de estos límites.

A pesar de todas estas argucias, la relación fue ininterrumpida, tiempo durante el cual, como se ha dicho, las funciones fueron invariables y correspondían al objeto social y misional de la demandada FONDO NACIONAL DEL AHORRO.

Haberle reconocido, las empresas de servicios temporales, las prestaciones de ley consagradas por el Código Sustantivo del Trabajo, a las cuales, dicho sea de paso, tienen derecho los trabajadores particulares y no los trabajadores oficiales, no es suficiente para descargar la mala fe en tanto que las prebendas convencionales son muy superiores a las legales.

Se diferencia la indemnización prevista por el artículo 65 del C.S. del T. de la consagrada por el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, en cuanto a que si bien en ambas es obligación de la parte que pretenda alegarla, probar la mala fe en el actuar del empleador, en la que nos ocupa, **artículo 1 del Decreto 797 de 1949, basta demostrar la trasgresión del término máximo de 6 meses más su prórroga por 6 meses más, para que se entienda que existió mala fe por parte del empleador al abusar consciente y soterradamente de los máximos contenidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990**, intentando disfrazar u ocultar su verdadera condición mediante la utilización de las empresas de servicios temporales bajo parámetros que exceden la norma en cita.

Recientemente, veintiuno (21) de octubre de dos mil veinte (2020), la Corte Suprema de Justicia, profirió la sentencia SL4330-2020. Radicación n.º 83692, Magistrada ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, decisión cuya importancia se deriva en que, se constituye en la **primera sentencia** que aborda el tema de las contrataciones ilegales celebradas por el Fondo Nacional del Ahorro a nivel nacional, y respecto al debate sobre la imposición de la sanción moratoria de que trata el decreto 797 de 1949, sostuvo:

*“Como bien lo señala la censura, y lo ha definido esta Sala, la sanción prevista en el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 requiere el análisis de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del deudor. Para tal fin, el empleador debe demostrar que su morosidad estuvo justificada en razones atendibles que lo llevaron al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39186, CSJ SL8216-2016, CSJ SL16884-2016 y CSJ SL694-2019, entre otras). Sobre este particular, no le asiste razón a la censura, por cuanto el Tribunal procedió a imponer la mencionada sanción luego de examinar su conducta y las circunstancias Radicación n.º 83692 SCLAJPT-10 V.00 27 fácticas relevantes. Así, fulminó tal condena por considerar que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser ocasionales, tenían vocación de permanencia, no obstante lo cual, el FNA pretendió suplirlas ilegalmente con trabajadores en misión, infringiendo deliberadamente el término previsto en artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006. Nótese que para el juzgador no era creíble que el FNA no se percatase de la ilicitud de su conducta; por el contrario, señaló que la evidencia recopilada llevaba a pensar que actuó con ánimo torticero y pleno conocimiento de tal irregularidad,*

*pues solo así se explicaba que el actor fuera vinculado en 8 ocasiones, para la misma labor, mediante contratos de duración de obra, que se prolongaron más de 6 años y 28 días y que entre cada contrato trascurriera un mínimo o ningún margen de espera para celebrar el siguiente, siendo evidente que lo que se pretendía era dar una fachada de legalidad y «burlar la necesidad de las funciones y su permanencia en el tiempo», especialmente si se tiene en cuenta que el actor laboró de manera continua”.*

De igual forma, se pronuncia sobre este punto la SALA DE CASACIÓN LABORAL, con ponencia de la Magistrada: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, NÚMERO DE PROCESO: 71154 NÚMERO DE PROVIDENCIA: SL194-2019, decisión la cual en el aparte que interesa en este punto dispuso:

*“.....y que el aparte que Error de hecho del ad quem al no imponer la indemnización moratoria por considerar acreditada la buena fe del empleador, pues del conjunto de pruebas se veía claramente, que lejos de demostrar un actuar transparente, leal o benévolo por parte del instituto, reflejaban su intención de encubrir una verdadera relación laboral mediante la adopción de contratos civiles, además de que no aportó ningún elemento de convicción para comprobar que la contratación del actor se sujetó a los parámetros de la Ley 80 de 1993 y sus decretos reglamentarios, como tampoco acreditó la presunta necesidad del servicio que motivó la celebración de los contratos de prestación de servicios”*

También se manifiesta la C.S.J., mediante Sentencia SL6844-2017, Radicación n° 44668 de 3 de Mayo de 2017, Magistrado Ponente JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN, el tribunal señaló al respecto:

*Así las cosas, al revisar la conducta patronal y la responsabilidad de la demandada, resulta evidente que no puede deducirse buena fe, ni menos existe prueba alguna de la misma que desvirtúe la presunción contenida en el precepto mencionado, **dado que desde su primera intervención procesal la entidad demandada señaló conocer la normatividad que regula la contratación de trabajadores mediante empresas temporales, así como el término máximo de duración de dichos contratos, pues fue esta la razón que adujo como fundamento para la terminación del contrato de la actora, aunque dicho contrato perduró por 1 año, 6 meses y 28 días, mucho más de lo autorizado por la ley.**” (Negrillas fuera de texto).*

Y más adelante señaló:

*Por lo anterior y a pesar de que a la terminación del contrato se cancelaron por parte de la empresa temporal a la actora los correspondientes salarios, también es cierto que dicho pago no se realizó en cuanto a todos los salarios debidos y las prestaciones, como efectivamente lo exige la norma, pues al haberse contratado a la trabajadora a través de una empresa temporal, a sabiendas que lo correcto era vincularla a la planta de personal de la entidad bancaria, desmejorándose con esa actuación el salario de la actora, y por*

*resultante el monto de las prestaciones sociales, finalmente que por ello se acude a la intervención judicial para reclamar el justo derecho.*

*En suma se debe señalar que la exoneración del pago a la indemnización moratoria solo obedece al reconocimiento de hechos probados que determinen una conducta de buena fe que así lo permita; desde luego, no concurre en el proceso, el comportamiento de la demandada sólo puede reputarse censurable y contrario a la buena fe. Por esto se hace necesario confirmar el fallo de primera instancia, no tiene cabida la discusión sobre la inexistencia del contrato, las razones no son admisibles, pues como se señaló al comienzo, tenía pleno conocimiento sobre las características de la contratación a través de empresas de servicios temporales”.*

*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, transporte, venta de productos o mercancías, 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.*

Se mantiene esta posición en Sentencia radicado 943524 de abril de 1997, reiterada el 29 de octubre de 2014, radicación 58172, Reiterada también en la radicación 28470 de 2008,

*que en virtud del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 y lo expuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en, «las empresas de servicios temporales pueden contratar con terceros “para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades art. 71”, y pueden limitar el ámbito de la colaboración a las siguientes tres situaciones: (i) la tradicional del artículo 6 del C.S.T., vale decir para ejecutar con el trabajador en misión labores ocasionales, accidentales o transitorias distintas de las actividades del patrón; (i) cuando el tercero requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o*

*maternidad, y (iii) cuando el usuario deba atender incremento en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y la prestación de servicios en general, por un término de seis meses prorrogables hasta por seis meses más, (...)»; asimismo en sentencia con radicado 58172, esa Sala de casación, «hizo hincapié en cuanto a que en este tipo de casos, donde la empresa temporal envía personal en misión, se produce una especie de delegación del poder subordinante de la empresa de servicios temporales en la usuaria, para que pueda cumplirse el objeto de los servicios contratados y que los servicios no se cumplen con medios propios, sino en la dependencia de la usuaria»; adicionalmente en sentencia del 17 de octubre de 2008, radicado 28470, estableció que «si se encuentra demostrado un marco temporáneo que resulte contrario a las nociones precisas de colaboración transitoria señaladas, o encuentra demostrado que se ha trasgredido la finalidad que de manera particular inspira la tres situaciones que regula el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, incluso superando la presencia de actos que se exhiben con apariencia de licitud, tales circunstancias permiten concluir que la intención de la usuaria era utilizar los servicios del trabajador de manera permanente, situación que por ser contraria a la normatividad puede ser catalogada como un fraude a la ley».*

La misma suerte de la indemnización moratoria por el no pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, corre la indemnización moratoria prevista por la Ley 50 de 1990, ello en vista de que, con soporte en la libertad de afiliación garantizada por la ley, incluso para los trabajadores del sector público, procede dicha sanción ante la mora en la consignación de las cesantías, para los trabajadores, como mi representada, que optaron por la liquidación anualizada de esta prestación.

#### PRETENSION:

Con base en lo expuesto, solicito al Honorable Tribunal Superior de Barranquilla, sala de decisión laboral, que confirme la decisión del juzgado en cuanto a la declaratoria de la verdadera condición de mi mandante como trabajadora oficial. De igual forma, confirme las condenas impuestas al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, tanto en prestaciones sociales como en indemnizaciones o sanciones moratorias.

Cordialmente;



**MARCEL OROZCO PASTORIZO**

C.C. 73.142.743 de Cartagena

T.P. 72806 del H.C.S.J.