

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, diecinueve (19) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** TEOTISTE ARIAS JIMÉNEZ  
**Demandado:** BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA Y OTROS  
**Radicación:** 200013105 004 **2019 00214 01.**  
**Decisión:** MODIFICA SENTENCIA

**SENTENCIA**

De conformidad con el Decreto 806 de 2020, decide de manera escrita la Sala el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandante, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 27 de febrero de 2020.

**I. ANTECEDENTES**

Teotiste Arias Jiménez, a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral contra el Banco Agrario de Colombia SA, para que, por los trámites del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 18 de septiembre de 2022 y terminó el 14 de diciembre de 2014. En consecuencia, pide que se condene principalmente a reconocerle y pagarle lo correspondiente por concepto de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social en pensión, sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales y por la no consignación de las cesantías a un fondo, indexación, así como a las costas procesales.

Solicita igualmente se condene a las sociedades Misión Temporal Ltda y Colombiana de Temporales Coltempora SA, solidariamente por las condenas que se llegaren a imponer al Banco Agrario de Colombia SA.

Subsidiariamente suplicó se le pague la reliquidación de las prestaciones sociales causadas del 18 de septiembre de 2002 al 19 de junio de 2005, así como la sanción moratoria ordinaria por el pago deficitario de las mismas, indexación y costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que fue contratada laboralmente por la empresa Misión Temporal Ltda a partir del 17 de septiembre de 2001, eso mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada, para trabajar en misión en el Banco Agrario de Colombia, donde se desempeñó como “*director*”, en la sede ubicada en el Municipio de Astrea – Cesar, hasta el 13 de septiembre de 2002.

Contó que continuó prestando sus servicios personales como “*director*” al Banco Agrario de Colombia SA, pero como trabajadora en misión enviada por la empresa Colombiana de Temporales Sociedad Anónima -Coltempora SA, lo que hizo entre el 16 de septiembre de 2002 al 12 de septiembre de 2003.

Refirió que, entre el 15 de septiembre de 2003 al 12 de septiembre de 2004, siguió prestando sus servicios al Banco Agrario de Colombia, como “*director*”, pero esta vez a través de la sociedad Misión Temporal Ltda, quien la remitió en misión.

Manifestó que, desde el 15 de septiembre de 2004 al 17 de junio de 2005, fue nuevamente enviada en misión a prestar sus servicios como “*director*” al Banco Agrario de Colombia, eso como trabajadora de la empresa Colombiana de Temporales S.A.

Adujo que, a partir del 20 de junio de 2005, mediante contrato de trabajo a término fijo, fue contratada directamente por el Banco Agrario de Colombia SA, para que continuara prestando sus servicios como “*director*”,

en la sede ubicada en el municipio de Astrea – Cesar. Y, a partir del 1º de julio 2011, se modificó la modalidad del contrato, pasando a término indefinido.

Relató que, desde el 2 de enero de 2012, se desempeñó para el banco demandado como Gerente de Zona en el Zonal Cesar Norte -Gerencial Regional Costa, Sede Valledupar, eso hasta el 31 de diciembre de 2014 cuando fue despedida por la demandada.

Afirmó que como ultimo salario devengó la suma mensual de \$5.778.000 y que sus servicios fueron continuos e ininterrumpidos en favor del Banco Agrario de Colombia SA, desde el 17 de septiembre de 2001 al 31 de diciembre de 2014, cumpliendo siempre un horario de trabajo y usando las herramientas y sedes de trabajo proporcionados por esta.

Aseveró que, en los periodos laborados a través de las empresas de servicios temporales, no se le pagaron de manera completa sus prestaciones sociales y vacaciones, pues no se incluyó como salario base de liquidación lo pagado por concepto de prima de navidad y de vacaciones.

Finalmente expuso que el 17 de octubre de 2017, reclamó administrativamente al Banco Agrario de Colombia SA, el pago de los derechos laborales a que tenía derecho, los que fueron negados mediante comunicación del 11 de noviembre del mismo año.

Al dar respuesta, **el Banco Agrario de Colombia SA**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó lo relacionado a la forma en que la demandante le prestó sus servicios, a través de las empresas de servicios temporales Misión Temporal Ltda y Coltempora Ltda y los extremos temporales de dichas vinculaciones, así como el cargo ejecutado en el banco, aceptó también que el 20 de junio de 2005, suscribió directamente un contrato de trabajo con Teotiste Arias Jimenes, el que pasó a término indefinido con plazo presuntivo, por

voluntad de las partes a partir del 30 de junio de 2011 y que dicho contrato terminó el 31 de diciembre de 2014.

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó *“inexistencia de contrato de trabajo con el Banco Agrario de Colombia desde septiembre 17 de 2001 a 18 de junio de 2005”*, *“terminación legal del contrato de trabajo por parte del Banco Agrario de Colombia SA”*, *“Buena fe de la demandada”*, *“compensación”*, *“inaplicabilidad de las disposiciones normativas del Código Sustantivo de Trabajo”* y *“prescripción”*.

Por su parte, **Coltempora SA**, contestó la demanda, aceptando únicamente lo relacionado a los contratos de trabajo que suscribió con la demandante para prestar sus servicios en el Banco Agrario de Colombia SA, indicando no constarle los restantes hechos; oponiéndose a las pretensiones de la demanda aduciendo que es una empresa de servicios temporales, habilitada para remitir en misión a sus trabajadores y que la relación con la demandante se dio en el marco de la ley 50 de 1990. En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó *“inexistencia de las obligaciones reclamadas”*, *“cobro de lo no debido y falta de causa para pedir”*, *“prescripción de derechos”* y *“compensación”*.

Por último, **Misión Temporal Ltda**, respondió la demanda aceptando exclusivamente lo relacionado al contrato de trabajo suscrito con la actora, sus extremos y el cargo desempeñado como trabajadora en misión en favor del Banco Agrario de Colombia SA, indicando no constarle los restantes hechos, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, argumentando que como empresa de servicios temporales esta autorizada para remitir trabajadores en misión a las empresas usuarias.

En defensa de sus intereses propuso las excepciones de mérito de *“prescripción”*, *“inexistencia de solidaridad entre la empresa Misión Temporal Ltda y el Banco Agrario de Colombia”*, *“inexistencia de causa para pedir”*, *“pago total de las obligaciones correspondientes a los contratos laborales a cargo de mi representada”*, *“buena fe de la empresa Misión*

*Temporal Ltda”, “mala fe del demandante”, “falta de legitimación en la causa por pasiva”, “cesión de la facultad subordinante de la demandada a la empresa usuaria”, “trabajadora en misión”, “compensación” y “terminación del contrato por finalización de la labor u obra contratada”.*

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar., mediante sentencia del 27 de febrero de 2020, resolvió:

**PRIMERO:** *DECLARAR que entre la demandante TEOTISTE YOLET ARIAS JIMÉNEZ y el demandado principal EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA, existió un contrato de trabajo del 17 de septiembre en adelante hasta la fecha indicada en las consideraciones de esta sentencia, conforme a lo expuesto en la parte motiva.*

**SEGUNDO:** *DECLARAR probada parcialmente la excepción de fondo de “prescripción”, opuesta por la demandada principal BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA y por las demandadas solidarias MISION TEMPORAL LTDA y COLOMBIANA DE TEMPORALES -COLTEMPORA SA, para los derechos laborales de la demandante TEOTISTE YOLET ARIAS JIMENEZ, que se causaron antes del 13 de octubre de 2014, los cuales comprenden del mes de septiembre de 2002 al mes de septiembre de 2014, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.*

**TERCERO:** *ABSOLVER al demandado principal EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA y a las demandadas solidarias MISION TEMPORAL LTDA y COLOMBIANA DE TEMPORALES SA -COLTEMPORA SA, de las restantes pretensiones de la demanda promovida en su contra por TEOTISTE YOLET ARIAS JIEMENZ, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.*

**CUARTO:** *DECLARAR probada de manera oficiosa la excepción de fondo de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS, propuestas por la demandada en su defensa y se abstendrá de pronunciarse con relación a las demás excepciones.*

**QUINTO:** *COSTAS a cargo de la parte demandante, se fija como agencias en derecho en la suma de \$702.242, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.*

**SEXTO:** *por ser adversa esta sentencia a todas las pretensiones de la demanda, en caso de no ser apelada, será enviada en consulta al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil-Familia-Laboral.*

Como sustento de su decisión, determinó que con las pruebas documentales se acreditó que entre la demandante y el Banco Agrario de Colombia SA, existió un contrato de trabajo del 20 de julio de 2005 al 31 de diciembre de 2014, pues así obra en los contratos de trabajo aportados en el expediente.

En cuanto a la existencia del contrato de trabajo que pretende la actora respecto del periodo que prestó sus servicios al Banco Agrario de Colombia SA, a través de las empresas de servicios temporales Misión Temporal Ltda y Coltempora SA, esto es entre el 17 de septiembre de 2001 y el 17 de julio de 2005, decidió no realizar el estudio de fondo, pues consideró que por economía procesal, lo mejor era estudiar la excepción de prescripción propuesta por las encartadas, la que declaró probada respecto de todos los derechos laborales que pretende la actora respecto de esas fechas, pues dicho fenómeno se interrumpió solo con la reclamación administrativa que presentó la actora el 13 de octubre de 2017.

Asimismo, encontró satisfecho el pago de los derechos laborales reclamados por el tiempo en que la trabajadora estuvo vinculada directamente al Banco Agrario de Colombia SA, situación que fue confesado por esta al absolver el interrogatorio de parte.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme el apoderado judicial de la demandante, solicitó la revocatoria de la sentencia, argumentando su pedimento en que el Juez no tuvo en cuenta las pruebas aportadas en el proceso, pues se acreditó que las empresas de servicios temporales sobrepasaron el término máximo de 1 año que les otorga la ley para efectuar ese tipo de contrataciones, por lo que se debió declarar la existencia del contrato de trabajo durante todo el tiempo que la demandante trabajó en favor del Banco Agrario de Colombia SA.

Expuso además que si bien el fenómeno de la prescripción se interrumpió con la reclamación administrativa, con la demanda se solicitó

como pretensión subsidiaria la reliquidación del auxilio de las cesantías y de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones, pues no se incluyó como salario base de liquidación lo concerniente a la prima de navidad y prima de vacaciones, pues al declarar el contrato de trabajo con el Banco Agrario de Colombia SA, la demandante adquiere la categoría de trabajadora oficial.

Adujo también que dado el actuar de mala fe de la demandada, debe ser condenada al pago de la sanción moratoria ordinaria por el no pago completo de prestaciones sociales y especial por no haber consignado las cesantías a un fondo. Y, que las empresas temporales deben ser declaradas solidariamente responsable por las condenas que se impongan.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, de los claros términos del recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada, corresponde a la Sala determinar **i)** si entre la demandante y el Banco Agrario de Colombia SA existió un contrato de trabajo **ii)** si la demandante tiene derecho a las pretensiones de condena incoadas en la demanda. Y, **iii)** si las demandadas Misión Temporal Ltda y Coltempora SA, deben ser declaradas responsables solidarias por las posibles condenas que se le llegaren a imponer al Banco Agrario de Colombia SA.

Preliminarmente, se precisa que la demandada Banco Agrario de Colombia SA, de acuerdo con lo establecido en el artículo 233 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, su naturaleza jurídica es la de una sociedad de economía mixta del orden nacional sujeta al régimen de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de la especie de anónimas y es por ello que

en el artículo 39 de los estatutos Sociales, se dispuso que “*son trabajadores oficiales los empleados que presten sus servicios al BANAGRARIO, son trabajadores oficiales de trabajo, a excepción de su presidente y del jefe de auditoría interna, quienes son empleados públicos*” (f°294 a 322), razón esa que al aducirse en la demanda que Teotiste Arias Jiménez, fungió siempre como “director” en una sede del Banco Agrario de Colombia S.A, de verificarse esa situación, esta ostentaría la calidad de trabajadora oficial.

### **1. Del vínculo laboral**

Para abordar el punto, se advierte que Atendiendo la naturaleza jurídica de la demandada Banco Agrario de Colombia SA<sup>1</sup>, empresa con la cual se pretende la existencia de un contrato de trabajo, debemos remitirnos al artículo 1º del Decreto 2127 de 1945 que define el contrato de trabajo como: “*La relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia, y este último a pagar a aquella cierta remuneración*”.

Por su parte, el artículo 2º *ib.*, establece que para que se configure un contrato de trabajo se requiere que se reúnan tres elementos a saber: a) la actividad personal, b) la subordinación y c) la retribución por los servicios prestados.

Ahora, señala el mismo Decreto en el artículo 3º que “*el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de labor, ni del tiempo que en su ejecución invierta, ni del sitio donde se realice, así sea en el domicilio del trabajador, ni de la*

---

<sup>1</sup>ESTATUTOS SOCIALES, Artículo 1º Nombre y Naturaleza. La sociedad se denomina BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. y podrá usar el nombre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA o BANAGRARIO. De acuerdo con lo establecido en el artículo 233 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, su naturaleza jurídica es la de una **sociedad de economía mixta del orden nacional, sujeta al régimen de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público**, de la especie de las anónimas (f°294 a 322).

*naturaleza de la remuneración, ya sea en dinero, o en especie, o ya en simple enseñanza, ni del sistema de pago, ni de otras circunstancias cualesquiera".*

En ese sentido, el artículo 20 *Ibidem*, preceptúa que el contrato de trabajo se presume entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe o aprovecha, correspondiéndole a este último desvirtuar la presunción. Desde luego, la prestación del servicio, y la remuneración mayor al mínimo legal son elementos cuya existencia debe probar el trabajador, y en igual sentido le incumbe acreditar los hitos temporales en los cuales se desarrolló la alegada relación de trabajo, no así, la continua subordinación que se presume, correspondiéndole a la parte convocada como empleadora la carga de la prueba, si pretende desconocer el contrato de trabajo, la carga de la prueba de puntuar que los servicios recibidos no fueron subordinados.

Paralelamente, es pertinente recordar que de conformidad con lo preceptuado por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, las “**empresas de servicios temporales** son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.” Asimismo, el artículo 73 *ibídem* señala quienes son los terceros beneficiarios al expresar que “Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.”

De lo anterior emerge que las empresas de servicios temporales tienen un objeto previamente delimitado en la norma, lo que hace que las contrataciones o envío de trabajadores en misión se ejecuten bajo casos o situaciones específicas, las cuales han sido desarrolladas por esta ley y establecidas de la siguiente manera:

**“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.**”

Disposición que se acompaña con lo dispuesto el artículo 6º del Decreto 4363 de 2006.

Conviene precisar, que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la empresa usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia sentencia SL3520-2018 reiterada en la SL 467 de 2019, adoctrinó:

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

*Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.*

*Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (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 un periodo igual.*

*Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de **servicios transitorios** en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. **Suele pensarse***

**que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.**

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque **en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente.** La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de **personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria<sup>2</sup>**».

Por estas razones, las empresas usuarias **no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes.** De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, **les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales».**

Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden **«encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal,** con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.

Entonces la intermediación laboral es una figura jurídica legítima en el orden jurídico. No obstante, frente a su utilización, la jurisprudencia ha señalado que *“(...) no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborizarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades”.* (CSJ SL 467 de 2019).

Por eso, cuando la intermediación no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, se presenta la intermediación laboral ilegal.

<sup>2</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

### 1.1. Caso concreto.

En el asunto bajo análisis, en el escrito de demanda la actora afirma que sus servicios personales fueron prestados al Banco Agrario de Colombia SA, como trabajadora en misión remitida por las empresas de servicios temporales Misión Temporal Ltda y Coltempora SA, y que esa situación no se presentó para atender una situación transitoria, ni por incrementos, ni para remplazar personal en vacaciones, permisos o licencias.

Al contestar la demanda, esas empresas de servicios temporales aceptaron que en efecto suscribieron contrato de trabajo con la demandante, bajo la modalidad obra o labor contratada, para que esta prestara sus servicios temporales como “*director*” del Banco Agrario de Colombia SA, en los siguientes periodos:

- Con **Misión Temporal Ltda**, del 17 de septiembre de 2001 al 13 de septiembre de 2002.
- Con **Coltempora SA**, del 16 de septiembre de 2002 al 12 de septiembre de 2003.
- Con **Misión Temporal Ltda**, del 15 de septiembre de 2003 al 12 de septiembre de 2004.
- Con **Coltempora SA**, del 15 de septiembre de 2004 al 17 de junio de 2005.

Esas confesiones, además encuentran apoyo en las documentales aportadas por esas demandadas entre folios 381 vto a 412 vto y del 644 a 646.

De igual manera entre 246 a 261, el Banco Agrario de Colombia SA, aportó al proceso, los “*Contrato de prestación de servicios de envió de personal en misión celebrado entre el Banco Agrario de Colombia SA y Misión Temporal SA y Coltempora Ltda*”, en el que se dispuso “1) Que el BANCO requiere de personal en misión **para el normal funcionamiento**”

**de la operación bancaria... OBJETO DEL CONTRATO:** *El objeto del presente contrato es el del envío de trabajadores en misión por parte del CONTRATISTA del personal solicitado por el BANCO, **para el adecuado funcionamiento de este último...***

Esa demandada también allegó al proceso, el contrato individual de trabajo a término fijo a 6 meses, celebrado con Arias Jiménez el 20 de junio de 2005, para que esta se desempeñara como “DIRECTOR” en la sede del banco ubicada en el municipio de Astrea -Cesar (fº 262 a 264), sus prorrogas (fº 265, 266, 267, 268, 269) y su modificación de “termino fijo a término indefinido con plazo presuntivo”, a partir del 1º de julio de 2011 (fº 270).

También se aportaron, los diferentes traslados con ascenso y por modificación de planta, que el referido banco, hizo respecto de su trabajadora los días 12 de agosto de 2008, 1º de febrero de 2012 y 2 de mayo de 2012 (fº 271, 272 y 273), así como la terminación de ese contrato de trabajo a partir del 31 de diciembre de 2014 (fº 274).

Al analizarse en conjunto esas pruebas, se allega a una única conclusión, y es que los servicios prestados por TEOTISTE ARIAS JIMÉNEZ al Banco Agrario de Colombia, se dio en virtud de los contratos de prestación de servicios para el envío de personal en misión, servicios que se prestaron ininterrumpidamente entre el 17 de septiembre de 2001 al 17 de junio de 2005, es decir por espacio de 3 años y 9 meses, lapso en el cual la demandante desempeñó siempre el cargo de “director”, actividad que no fue contratada por la demandada para suplir una necesidad ocasional, accidental o transitoria, ni para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencias o incapacidad, ni para atender incrementos en la producción de **carácter temporal**, pues lo demostrado fue que la contratación de la entonces trabajadora tuvo como justificación “*para el normal funcionamiento de la operación bancaria*” tal y como se dejó sentado en las consideraciones de los contratos de prestación de servicios.

Esas circunstancias, relieves que la vinculación de la demandante a la entidad bancaria demandada, no obedeció a una circunstancia temporal o transitoria que debe predicarse en ese tipo de contrataciones, pues los servicios prestados por TEOTISTE ARIAS JIMÉNEZ, eran encaminados a cumplir con el **OBJETO MISIONAL** y **PERMANENTE** del Banco Agrario de Colombia SA, pues siempre obró como su directora en la sede ubicada en el Municipio de Astrea -Cesar; lo que lleva a concluir que no se trataba de una situación coyuntural y/o temporal en donde la demandada requiriera los servicios temporales de la trabajadora en misión, sino que se trataba de un evento que se extendería en el tiempo de manera permanente, tanto así que luego del 20 de junio de 2005 y hasta que decidió prescindir de los servicios de la trabajadora el 31 de diciembre de 2014, Teotiste Arias Jiménez, ejerció siempre el mismo cargo directivo.

En este punto se hace necesario resaltar que si bien entre el 17 de septiembre de 2001 al 17 de junio de 2005, la trabajadora en misión, suscribió formalmente varios contratos con dos empresas de servicios temporales (Misión Temporal Ltda y Coltempora SAS), los servicios en favor del Banco Agrario de Colombia SA, fueron ininterrumpidos, dado a que la jurisprudencia vertical del máximo tribunal en la jurisdicción laboral tiene decantado que *“cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intensión real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral”*<sup>3</sup>, y en nuestro caso esas interrupciones eran de 2 y 3 días, ejerciendo siempre la trabajadora el cargo de “directos”, tal y como se evidencia en las pruebas documentales antes referidas.

Aunado a lo anterior, debe recordarse que la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia sentencia SL3520-2018 reiterada en la SL 467 de 2019, tiene adoctrinado que, *“las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006,*

---

<sup>3</sup> SL981-2019.

***les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios»*** y en es el caso bajo análisis, el Banco Agrario de Colombia SA, se beneficio de la fuerza laboral de Teotiste Arias Jiménez, a través de las temporales por un lapso de 3 años y 9 meses, superando con creces el termino permitido por la norma sustantiva tantas veces citada.

Siendo lo anterior de esa manera, en el presente asunto, está claro que los servicios prestados por la demandante en favor del Banco Agrario de Colombia SA, no fueron para atender uno de los eventos descritos taxativamente en el artículo 77 de la ley 50 de 1990, sino para ejecutar una actividad misional permanente de la empresa, situación está expresamente prohibida por la norma, aparejando como consecuencia jurídica inmediata la declaratoria del contrato de trabajo, entre el 17 de septiembre de 2001 al 31 de diciembre de 2014.

En consecuencia, se modifica la sentencia apelada en este aspecto.

## **2. Del fenómeno de la prescripción en materia laboral y su interrupción.**

La figura de la prescripción obedece a un fenómeno jurídico que tiene la virtualidad de extinguir o desaparecer los derechos por el mero transcurso del tiempo y la inactividad del beneficiario. Así lo tiene dicho la Sala de Casación Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL2501-2018 reiterada en la SL5159-2020, dijo que *“la prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no*

se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada”.

Teniendo en cuenta que el demandante fungió como un trabajador oficial, dada la naturaleza jurídica del empleador, el tema de la prescripción se encuentra regulado por el artículo 41 del Decreto 3135 de 1968, que establece:

*Las acciones que emanen de los derechos consagrados en este Decreto prescribirán en tres años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso igual.*

En mismo sentido, el Decreto 1848 de 1969, reglamentó el referido Decreto 3135 de 1968, indicando en su artículo 102:

- 1. Las acciones que emanan de los derechos consagrados en el Decreto 3135 de 1968 y en este Decreto, prescriben en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se haya hecho exigible.*
- 2. El simple reclamo escrito del empleado oficial formulado ante la entidad o empresa obligada, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.*

Al tenor de esas disposiciones legales, los derechos derivados de las relaciones laborales o de las acciones para emprender su protección, prescriben en un término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se haya hecho exigible. Asimismo, el fenómeno de la prescripción se interrumpe con la presentación al empleador de la siempre reclamación respecto de un derecho determinado.

Ahora, a efectos de establecer la exigibilidad de la obligación, debemos remitirnos al párrafo 2º del artículo 1º del Decreto 797 de 1949, que consagra:

*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 este 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”*

Bajo el horizonte en precedencia, el empleador oficial cuenta con un periodo de gracia correspondiente a 90 días para cumplir y cancelar las respectivas obligaciones laborales causadas en favor del trabajador oficial, plazo que se contabiliza a partir de la terminación del vínculo jurídico, en esa medida, luego del vencimiento de aquel es que se predica la exigibilidad de la obligación y empieza a correr el término prescriptivo.

Así lo tiene decantado la H. Corte Suprema de Justicia, quien, en sentencia SL9641-2014, M.P Carlos Ernesto Molina Monsalve, luego de un análisis de la norma en estudio y del particular, concluyó: *“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”.*

En el caso que nos ocupa, como se dijo entre la actora y el Banco Agrario de Colombia S.A existió un contrato de trabajo, desde el 17 de septiembre de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Precisado lo anterior, resta estudiar la excepción de prescripción planteada por la pasiva, en ese orden, según acta de reparto, se observa que la demanda fue presentada el 30 de septiembre de 2019 (fº 206), y la actora incoó reclamo escrito ante el Banco Agrario de Colombia S.A el 17 de octubre de 2017 (fº 187), que tiene la virtualidad de interrumpir el término prescriptivo por un periodo igual -3 años-.

Entonces, como la relación laboral que aquí se declaró, finiquitó el 31 de diciembre de 2014, la obligación se hizo exigible el 1º de abril de

2015, esto es, a partir del día 91 después del retiro, de modo que, las prestaciones sociales causadas con anterioridad al 17 de octubre de 2014, se encuentran afectadas por el fenómeno extintivo, en razón de haber transcurrido un lapso superior a tres años entre su exigibilidad y la fecha de presentación de esta acción.

Cabe aclarar que, las vacaciones o el derecho a recibir su compensación en dinero prescribe en un plazo de cuatro (4) años, al igual que la prima vacacional que se extingue en los mismos términos, conforme a los artículos 23 y 31 del Decreto 1045 de 1978.

Igualmente, de lo anterior se exceptúa el auxilio de cesantías, comoquiera que la reclamación de este derecho solo es exigible a la terminación del contrato de trabajo, tal y como lo ha señalado el máximo órgano de cierre (SL3345-2021).

Con lo dicho hasta aquí, precisa la Sala que, si bien el estudio pormenorizado en primera instancia sobre la figura jurídica de la prescripción no estuvo cabalmente ajustado a derecho, se arriba a la misma conclusión de declararse parcialmente dicho medio exceptivo formulado por el Banco Agrario de Colombia S.A., por lo que deberá confirmarse la decisión en ese sentido.

### **3. Verificación del pago de las acreencias laborales reclamadas por el periodo no afectado por el fenómeno extintivo de la prescripción.**

Auscultado el expediente, se advierte documento contentivo de la liquidación definitiva de prestaciones sociales (fº 275) y desprendibles de nómina allegados por la pasiva (fº277 a 279) con los que se comprueban pagos por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones y prima de navidad, los cuales, si bien con dichas pruebas documentales no se acreditan cancelados en su totalidad por el periodo comprendido entre el 1º de abril de 2012 y el 1º de abril de 2015 (tiempo no afectado por el fenómeno extintivo de la prescripción), se tiene

que, en el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, la misma aceptó que recibió dentro de los extremos temporales de la relación laboral que lo unió al Banco accionado, el pago de las aludidas acreencias laborales, además de los aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales.

Del mismo modo, obra en el plenario extractos de la cuenta individual de cesantías de la actora, emitidos por el FNA, que evidencian el pago de cesantías e intereses de las mismas, durante el interregno laborado (fº 280 a 286).

En lo atinente a la solicitud de reliquidación de los aportes a pensión, alegada por el abogado disiente, ha de aclarar esta Sala sin necesidad de ahondar en mayores elucubraciones, que las prestaciones sociales reconocidas por disposición legal a favor de los trabajadores oficiales, tales como prima de navidad y prima de vacaciones, no constituyen el IBC que se toma como base para efectuar las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, pues no hay regulación alguna que así lo estipule.

Conforme a lo expuesto, se confirma en este aspecto la sentencia apelada, y dada las resultas de la alzada, no se impondrán costas en esta instancia.

## **V. DECISIÓN**

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°1 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

## **RESUELVE**

**PRIMERO: Modificar** el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 27 de febrero de 2020, en el sentido de declarar que entre TEOTISTE YOLET ARIAS

JIMÉNEZ, y el Banco Agrario de Colombia SA, existió un contrato de trabajo entre el 17 de septiembre de 2001 al 31 de diciembre de 2014.

**SEGUNDO: Confirmar** la sentencia apelada en los restantes numerales.

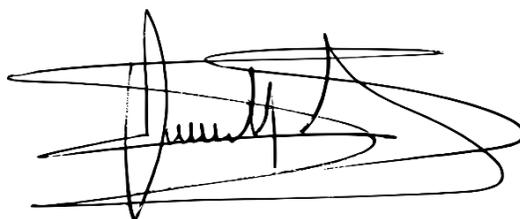
**TERCERO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado Ponente



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado