

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, siete (7) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: OMAIRA JAIME URIBE
Demandado: FONDO NACIONAL DEL AHORRO
Radicación: 20 001 31 05 004 **2020 00062 01.**
Decisión: MODIFICA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con el Decreto 806 de 2020, decide de manera escrita la Sala los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de la demandante y de las demandadas Fondo Nacional del Ahorro y la sociedad Servicios y Asesorías SAS, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 2 de julio de 2021.

I. ANTECEDENTES

La demandante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral contra el Fondo Nacional del ahorro, para que, por los trámites del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 18 de mayo de 2018 hasta el 15 de febrero de 2019. En consecuencia, pide que se condene principalmente a reconocerle y pagarle lo correspondiente por concepto de prestaciones sociales legales y convencionales, aportes al sistema de seguridad social causadas durante toda la relación laboral, indemnización por despido injusto e indemnización moratoria ordinaria. Asimismo, disponer los

demás derechos a que haya lugar en virtud de las facultades ultra y extra petita más las costas del proceso.

Subsidiariamente suplicó se le paguen las prestaciones sociales legales en su calidad de trabajadora oficial, así como la indemnización por despido injusto y sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el Fondo Nacional del Ahorro contrató a la empresa de servicios temporales denominada “S&A Servicios y Asesorías SAS”, para el suministro de personal.

Manifiesta que sus servicios personales fueron prestados siempre al Fondo Nacional del Ahorro y que estos iniciaron el 16 de mayo de 2018 y se prestó de forma continua e ininterrumpida hasta el 15 de febrero de 2019.

Adujo que desempeñó el cargo de asesora, ejecutando actividades en favor del Fondo Nacional del Ahorro – punto de tención de Valledupar-, cargo que es de carácter permanente.

Contó que el Fondo Nacional del Ahorro la subordinaba, imponiéndole horarios de trabajo y dándole instrucciones, además que le entregaba los instrumentos de trabajo, para que ejerciera sus funciones.

Refirió que fue contratada como trabajadora en misión del Fondo Nacional del Ahorro, no para atender incrementos de producción o ventas de productos, mercancías y por el contrario fue contratada para realizar funciones específicas de trabajo dentro de las instalaciones físicas del punto de atención del Fondo demandado.

Relató que tampoco fue contratada para reemplazar personal en incapacidad, en licencia o en vacaciones.

Adujo que el Fondo Nacional del Ahorro le canceló mensualmente la suma de \$2.052.814, por concepto de salario (el cual comprendía los siguientes factores salariales, por concepto de sueldo básico \$828.116 pesos, auxilio legal de transporte \$97.032, comisiones por venta \$1.053.000, por ingresos ocasionales \$74.666), desde el 16 de mayo de 2018 hasta el 15 de febrero de 2019.

Expresó que el 15 de febrero de 2019, la demandada le dio por terminado el contrato de trabajo sin que existiera justa causa para ello y que no le pagó los valores causados por concepto de prestaciones sociales convencionales, como quiera que en el Fondo Nacional del Ahorro existe la organización sindical denominada SINDEFONAHORRO, con quien suscribió las convenciones colectivas entre los años 2012-2014.

Finalmente manifestó que la demandada no le pagó las prestaciones sociales conforme al régimen de trabajadores oficiales.

Al dar respuesta, el **Fondo Nacional del Ahorro**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, los negó en su totalidad, alegando que nunca ha tenido vinculación laboral con la demandante y que *“La entidad demandada presenta limitaciones que le impiden contratar en materia laboral en forma directa a trabajadores. El ordenamiento jurídico en que se encuentra el F.N.A le obstruye superar restricciones legales para esa contratación. En este sentido, en los últimos 15 años, el crecimiento vertiginoso del F.N.A pasó de tener doscientos mil (200.000) afiliados en los años noventa, a más de 1.700.000 en el año 2015, por lo que el personal de planta de la empresa era insuficiente para alcanzar las metas y objetivos del F.N.A de social de administrar las cesantías y el ahorro voluntario, así como otorgar miles de crédito para la vivienda de los colombianos que no tienen acceso a los préstamos de la banca comercial.*

Para poder atender en debida forma la demanda de sus servicios, la entidad acudió a convenios interadministrativos con E.S.T para apoyar logísticamente con su personal, las actividades encaminadas al

cumplimiento de sus objetivos, siempre bajo el marco de la legislación que regula esta materia.

Al no ser posible que el F.N.A aumente su planta de personal por las restricciones legales que le impone la ley por un lado, y no pudiendo mantener los convenios o contratos con E.S.T por más de un (1) año (porque así lo dice la ley) ha tenido que irse tras año contratando diferentes E.S.T para obtener ese apoyo logístico a fin de desarrollar su objeto social.

Cabe advertir en este punto, que para ampliar la planta de personal es indispensable una reestructuración que debe ser autorizada por el alto gobierno y, ello no se ha logrado en los últimos 15 años por políticas estatales que prevalecen sobre los deseos y necesidades de la entidad. Es por ello que el F.N.A ha recurrido a la contratación de E.S.T, no por capricho, sino ante el impedimento legal narrado, siempre bajo la órbita de la buena fe y la legalidad

En los anexos, es visible comunicación del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA de fecha mayo 6 de 2016 en donde expresa al jefe de jurídica del FONDO NACIONAL DEL AHORRO, las múltiples solicitudes que ha efectuado el FONDO para que se autorice la ampliación de su planta de personal.

Desafortunadamente la respuesta de la FUNCIÓN PÚBLICA ha sido negativa, lo que motiva al FNA a recurrir a la contratación de trabajadores en misión para que atiendan en los puntos de atención de las capitales de los departamentos, todas las actividades del FNA relacionadas con el incremento de producción.

Quiere decir lo anterior, que el FNA si ha buscado vías jurídicas para poder contratar en forma libre a trabajadores, pero esa autorización le ha sido negada, recurriendo entonces a la facultad que otorga la ley 50 de 1990, es decir, utilizando la figura de los trabajadores en misión. Por lo expuesto ruego al despacho declarar probada esta excepción”.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó “falta de cumplimiento de los requisitos para ser beneficiaria de la convención colectiva”, “falta de legitimación en causa por pasiva”, “inexistencia de obligación a cargo del fondo nacional de ahorro”, “excepción de cobro de lo no debido”, “inexistencia de relación laboral”, “pago”, “buena fe”, “prescripción”, “imposibilidad legal del F.N.S para contratar laboralmente” y “excepción de legalidad de la contratación”.

Mediante auto del 8 de abril de 2021, se aceptó el llamamiento en d garantía presentados por la pasiva respecto de la sociedad S&A Servicios y Asesorías SAS y Seguros Generales Suramericana SA.

S&A Servicios y Asesorías SAS, contestó la demanda manifestando no constarle los hechos de la misma, oponiéndose a las pretensiones indicando que “en relación con el demandante, mi poderdante vinculó laboralmente a la demandante mediante contrato en misión por obra o labor en el cargo de ASESOR MOVIL JUNIOR, desde el 16 de mayo de 2018 hasta el 15 de febrero de 2019, en virtud del contrato comercial suscrito entre S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. y FONDO NACIONAL DEL AHORRO”.

Por su parte **Seguros Generales Suramericana SA**, manifestó no constarle los hechos de la demanda, aceptando exclusivamente que “las Pólizas de Seguro de Cumplimiento a Favor de Entidades Estatales N° 2072188-1 y 2326566-4 expedidas por Seguros Generales Suramericana S.A. tienen contratadas dentro de sus coberturas el amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, el cual solo opera en el evento de incumplimiento del contratista S&A Servicios y Asesorías S.A.S, en el pago de las acreencias laborales, y siempre y cuando el asegurado Fondo Nacional del Ahorro resulte solidariamente responsable y se vea afectado patrimonialmente; circunstancia que no se presenta en el caso objeto de litigio, en el cual no se predica ningún incumplimiento por parte del contratista y/o una responsabilidad solidaria por parte del contratante, sino que se reclaman determinados beneficios convencionales directamente al Fondo Nacional del Ahorro, razón por la cual resulta evidente que no existe cobertura del contrato de seguro expedido por

mi representada para el caso en particular”. En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó “inexistencia de la obligación a cargo del fondo nacional del ahorro”, “ausencia de cobertura del contrato de seguros para e siniestro reclamado” y “prescripción”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar., mediante fallo de 2 de julio de 2021, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante OMAIRA JAIME URIBE y el demandado FONDO NACIONAL DEL AHORRO, existió un contrato de trabajo a partir del 16 de mayo de 2018 hasta el 15 de febrero de 2019, en concordancia con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Condenar al demandado, FONDO NACIONAL DEL AHORRO y solidariamente a la sociedad S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. a pagar a la demandante OMAIRA JAIME URIBE, los siguientes valores y por los conceptos que se indican a continuación:

Por incremento salarial: \$ 52.999
Por concepto de auxilio de Cesantías: \$ 200.235
Por concepto de prima de servicios: \$ 82.591
Por concepto de Vacaciones: \$ 406.308
Por Prima Extraordinaria: \$ 414.058
Por Prima de Vacaciones: \$ 517.305 Por Estimulo por Recreación: \$ 344.870
Por Prima de Navidad: \$ 1.034.612
Por Bonificación Especial de Recreación: \$ 103.461
Por Indemnización por Despido injusto \$ 1.163.939 -----

Total \$ 4.320.378

De igual manera, por concepto de Indemnización moratoria: se le condena al pago de la sanción moratoria, en la suma diaria de \$ 34.087, a partir del 16 de mayo de 2019, hasta el pago de las acreencias laborales e indemnización reclamada por la demandante, la cual a la fecha arroja a la fecha de esta sentencia, la suma de \$26.519.686, correspondientes a 778 días.

TERCERO: Se absuelve al FONDO NACIONAL DEL AHORRO y a la sociedad S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., de las restantes pretensiones de la demanda, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.

CUARTO: DECLARAR probadas parcialmente la excepción de fondo de PAGO opuesta por el demandado FONDO NACIONAL DEL AHORRO y de igual manera, se declara probada la excepción de COMPENSACION, opuesta por la llamada en garantía S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. y NO PROBADAS las restantes excepciones opuestas por la citada demandada y

llamada en garantía, con base en lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

QUINTO: *DECLARAR probadas las excepciones de fondo de “inexistencia de solidaridad”, “inexigibilidad o afectación de la póliza”, “inexistencia de solidaridad frente a la llamada en garantía SEGUROS GENERALES SURAMERICANA”, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.*

SEXTO: *Se condena en costas al demandado FONDO NACIONAL DEL AHORRO y la sociedad llamada en garantía S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. Se fijan agencias en derecho por la suma de \$ 1.975.000, a favor de la demandante y en contra de la llamada en garantía S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S., de conformidad con el acuerdo conforme a lo establecido en el Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016, del Consejo Superior de la Judicatura”.*

Como sustento de su decisión, determinó que con las pruebas documentales y testimoniales se acreditó que entre la demandante y el Fondo Nacional del Ahorro Existido un contrato de trabajo a término indefinido entre el 16 de mayo de 2018 al 15 de febrero de 2019, como quiera que la actora fue enviada en misión por Temporales S&A Servicios y Asesorías SAS, al fondo demandado, no para cubrir una actividad temporal sino una permanente propia del objeto social de la demandada.

Concluyó igualmente el *a quo* que la demandante es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, lo que hace procedente imponer las pretensiones de condena planteadas con la demanda y para su liquidación tuvo como salario la suma mensual de \$1.022.610.

Asimismo, encontró satisfecho el pago de algunas prestaciones legales, las cuales fueron canceladas por la temporal S&A Servicios y Asesorías SAS, declarando por esa situación probada la excepción de pago parcial de la obligación.

III. DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme el apoderado judicial de la demandada **Fondo Nacional del Ahorro**, solicitó la revocatoria de la sentencia, argumentando su pedimento en que el juez analizó erróneamente las pruebas aportadas como quiera que se acreditó que la demandante era trabajadora de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS, debido a que no se violó la temporalidad que exige la ley 50 de 1990 para ese tipo de contrataciones.

Expuso también que la demandante no es beneficiaria de la convención colectiva aportada al proceso, como quiera que al no ser trabajadora del FNA sino de la EST, no ostenta la calidad de trabajadora oficial, necesaria para la aplicación de la referida convención colectiva.

La demandada **S&A Servicios y Asesorías SAS**, también solicitó la revocatoria de la decisión, alegando que erró el *a quo* al declarar la existencia del contrato de trabajo entre la actora y el FNA, puesto que aquel le prestó servicios por un tiempo inferior a 1 año, por lo que se cumplió con la temporalidad referida en el artículo 77 de la ley 50 de 1993.

Finalmente, el apoderado judicial de **la demandante** solicitó que se modifique la sentencia de primera instancia en lo que a las liquidaciones se refiere, como quiera que con la documental de folio 24 se probó que la actora devengó un salario promedio mensual de \$2.052.814 y no de \$1.022.610 utilizado por el juez para liquidar las prestaciones sociales e indemnizaciones.

Adujo que erró el *a quo* al declarar probada de manera oficiosa la excepción de compensación, puesto que esto lo prohíbe el artículo 282 del CGP, excepción que no fue propuesta por el FNA, y que además esa entidad no efectuó de manera directa los pagos, sino que los hizo un tercero que este caso lo fue S&A Servicios y Asesorías SAS.

Expuso también que el *a quo* no estudió la buena fe con la que actúo la demandada, además que no se demostró que las convenciones colectivas estuvieran vigentes, ni que la organización sindical con la que se suscribió la convención colectiva fuera mayoritaria, para de esa manera la demandante fuera beneficiaria de las mismas, como quiera que no se demostró su afiliación al sindicato, ni se demostró que los acuerdos colectivos hubieran sido depositados.

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 Fondo Nacional del Ahorro existió un contrato de trabajo **ii)** si la demandante es beneficiaria o no de los derechos convencionales pretendidos. Y, **iii)** si al momento de liquidar los derechos laborales se debe tener en cuenta como salario la suma indicada en la demanda u otro valor.

1. Del vínculo laboral

Para abordar el punto, se advierte que Atendiendo la naturaleza jurídica de la demandada Fondo Nacional del Ahorro¹, 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*

¹Ley 432 de 1998 - ARTICULO 1. NATURALEZA JURÍDICA. El Fondo Nacional de Ahorro, establecimiento público creado mediante el Decreto-ley 3118 de 1968, se transforma en virtud de la presente ley en Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del orden nacional, organizado como establecimiento de crédito de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, y en consecuencia su régimen presupuestal y de personal será el de las empresas de esta clase. Estará vinculado al Ministerio de Desarrollo Económico y la composición de su Junta Directiva será la que señala la presente ley .

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 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 acompasa 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**²».

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

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

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.

1.1. Caso concreto.

En el asunto bajo análisis, en el escrito de demanda la actora afirma que sus servicios personales fueron prestados al Fondo Nacional del Ahorro como trabajadora en misión remitida por la Empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías SAS, y que esa situación no se presentó para atender incrementos de ventas ni para remplazar personal en vacaciones, permisos o licencias.

Para acreditar sus aseveraciones la demandante trajo al plenario las declaraciones de Lilian Lázaro Gómez, Adileinys Trujillo Yañez y Alejandro Manuel Pantoja Duran, quienes fueron enfáticos en manifestar que Omaira Jaime Uribe, prestó sus servicios personales en favor del Fondo Nacional del Ahorro desempeñándose como “asesora móvil”, que era la encargada de ofrecer el portafolio de productos a los clientes del FNA, colocar créditos hipotecarios, colocar ahorro voluntario, visita a las constructoras para hacer alianzas, ofrecer viviendas, trasladar cesantías, entre otras funciones propias del objeto social del FNA. Afirmaron además que las órdenes e instrucciones fueron siempre impuestas por el FNA, quien además le entregaba dotaciones y herramientas de trabajo y que

S&A Servicios y Asesorías SAS, simplemente se limitaba a pagarle el salario.

Manifestaron además los testigos que la hoy demandante inició a laborar en mayo de 2018 en la ciudad de Riohacha- La Guajira y en octubre de ese año fue trasladada a Valledupar – Cesar, donde desempeñó sus labores hasta febrero de 2019.

A esos testigos la sala les brinda pleno valor probatorio como quiera que las dos primeras fueron compañeras de trabajo de la demandante, pues también fueron contratadas por la temporal para prestar servicios en favor del FNA, la primera en la ciudad de Riohacha y la segunda en Valledupar y el último de los deponentes laboró en favor del FNA entre el 2011 y febrero de 2019, por lo que percibieron de manera directa los hechos por ellos narrados.

También se acreditó con los “*comprobantes de pago*” obrantes entre los folios 23 a 39 de la contestación de la demanda de S&A Servicios y Asesorías SAS, que esa persona jurídica, pagó los salarios a la hoy demandante por los servicios prestados como “*ASESOR MOVIL JUNIOR*”, en el “*FONDO NACIONAL DEL AHORRO*”, entre mayo de 2018 a marzo de 2019. Y, a folio 41 reposa certificación expedida el 22 de abril de 2021 por S&A Servicios y Asesorías SAS, en donde hace constar que la hoy demandante:

“estuvo vinculado(a) laboralmente con nuestra empresa en calidad de TRABAJADOR EN MISION para prestar sus servicios de acuerdo a las siguientes especificaciones:

FECHA DE INGRESO	FECHA DE RETIRO	LABOR CONTRATADA	SALARIO	TIPO DE CONTRATO	EMPRESA USUARIA
16/05/2018	15/02/2019	ASESOR MOVIL JUNIOR	\$828,116	OBRA LABOR	FONDO NACIONAL DEL AHORRO - CARLOS LLERAS RESTREPO

Adicional, el trabajador devenga, en promedio mensual los siguientes factores salariales:

FACTOR SALARIAL	VALOR PROMEDIO MENSUAL
COMISIONES POR VENTAS	\$1,066,500
OTROS INGRESOS OCASIONALES	\$78,908
AUXILIO LEGAL DE TRANSPORTE	\$106,454

De igual manera entre folios 30 a 44 de la contestación de la demanda el Fondo Nacional del Ahorro, allegó copia del contrato N° 56 de 2018 y 12 de 2019, suscrito con la sociedad S&A Servicios y Asesorías SAS, cuyo objeto fue que “Suministro de personal en Misión para el cumplimiento del Plan estratégico institucional, atendiendo las necesidades de crecimiento y expansión del Fondo Nacional del Ahorro...”. En la introducción de ese contrato, se dejó consignado que:

“La división de Gestión Humana estructuró el estudio de necesidad que soporta la contratación, donde expone: i- Que acorde con los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional en materia de vivienda y educación, el Fondo tiene la responsabilidad social de implementar mecanismos y estrategias que permitan **ampliar la cobertura de los servicios ofrecidos a la población colombiana residente en el país y en el exterior, razón por la que requiere contar con el personal necesario e idóneo que le permita ejecutar su función misional en forma oportuna y eficiente;** todo esto orientado al cumplimiento de los nuevos retos del Gobierno Nacional ... iv -**Que el FONDO cuenta con una planta global de 295 cargos de los cuales solo se encuentran provistos 206, por lo que para el desarrollo de su misión y logro de sus objetivos estratégicos ha tenido que acudir a trabajadores en misión cuyo número en la actualidad asciende a 1549 personas,** incluido el aumento que se presentó a partir del mes de septiembre de 2017, debido especialmente a la retoma que hizo el FONDO de la gestión operativa para los procesos core del negocio tales como administración de cesantías, ahorro voluntario y cartera, que operan bajo la modalidad de Outsourcing y en el marco de las políticas y parámetros fijados. V- **Que durante los últimos años la Entidad ha venido trabajando en el proyecto de reestructuración organizacional para actualizar su marco estratégico, sus funciones, el mapa de procesos y la planta de personal, con el fin de contar con el mejor talento, y en definitiva, competir de mejor forma con otras entidades públicas y privadas que ofrecen servicios similares a los del FONDO; reestructuración que no ha sido posible lograr y que no depende directamente de la entidad sino del alto Gobierno.** Vi- Que, por las razones expuestas, se hizo necesario adelantar el proceso de contratación de servicios temporales, teniendo como marco legal los Decretos 4369 de 2006 y 1072 de 2015, que reglamentan el ejercicio de las empresas de servicios temporales, cuya función es proveer y administrar temporalmente el personal requerida por terceros para el desarrollo de las actividades de aumento en la producción, garantizando las condiciones laborales de ellos trabajadores temporales. Vii - **Que la Entidad esta enfocada en**

satisfacer con el personal en misión las actividades indispensables para la eficiente prestación del servicio, teniendo en cuenta la carga operativa, administrativa, crecimiento y expansión de la Entidad. Viii- Que adicionalmente, en aras de prever las posibles ausencias de personal y por ende garantizar la continuidad del servicio propio de cada dependencia, se requiere contar de manera inmediata con el personal de apoyo necesario para la ejecución de actividades a cargo de los funcionarios que se encuentren en diferentes situaciones administrativas que demanden la separación temporal de sus respectivos cargos. ix- Que, en virtud de lo anterior, **el FONDO para garantizar el adecuado desarrollo de los procesos misionales, estratégicos, de soporte y evolución, así como del cumplimiento de las metas propuestas para la vigencia 2018 considera necesario contratar una empresa de servicios terpinoles, que proporcione el personal necesario para alcanzar los objetivos institucionales...** (subrayas y negrillas por fuera del texto original).

El Fondo Nacional de Ahorro, también allegó a folio 53 de su contestación de demanda “solicitud constancia ampliación planta de personal FNA”, elevada a la dirección del FNA por la Coordinadora de la dirección de desarrollo Organizacional de ese fondo, “me refiero a su comunicación de la referencia en la cual solicita **sea expedida constancia mediante la cual se informe dentro de los años 2000 a 2016 las oportunidades en las cuales la entidad ha radicado ante la Función Pública solicitud de ampliación de la planta de persona**”. en donde se hizo constar que una vez revisado los archivos se encontró:

- Rad. No. 2003ER13733 29/08/2003 Remite resolución que conforma grupo de trabajo que elaborará estudio técnico para modificación de estructura, planta y manual de funciones del FNA.
Respuesta Función Pública: Radicado No. 2003EE7152 del 08/09/2003 asignando a los profesionales ELIZABETH PARRA CAMACHO y JUAN FERNANDO PALACIO ORTIZ. (1 folio)
- Rad. No. 2006ER15524 del 20/12/2006 Solicita apoyo para ampliar planta de personal y crear cargo de Vicepresidente de Riesgos. (1 folio)
Respuesta Función Pública: Mediante comunicación del 27 de diciembre de 2006 se dio respuesta designando a la Dra. NATHALIA MARÍA ZEA de la Dirección de Desarrollo Organizacional, como asesora para acompañar el proceso. El resultado fue la expedición del Decreto 3165 de 2007. Creación cargo vicepresidente de entidad descentralizada 0040-22 (1 folio)
- Expediente IUS-2011-178358 Procuraduría General de la Nación. Rad. No. 2013-206-0159552 del 17/10/2013, solicitando certificar si el FNA había presentado solicitud con el fin de ampliar o modificar su planta de personal. (1 folio)
Respuesta Función Pública: Rad. No. 20134000159661 del 18/10/2013 se indicó las oportunidades en que el FNA se había dirigido al DAFP para ampliar la planta durante el período 2011 a 2013. (1 folio)

- Rad. No. 2013-206-012753-2 del 15/08/2016 mediante el cual la Alta Consejera para el Buen Gobierno y la Eficiencia Administrativa remite estudio técnico de modernización del FNA. (1 folio)
Respuesta Función Pública: Rad. No. 20134000149811 del 30/09/2013. Se da respuesta al estudio técnico presentado y se envían las observaciones a la Entidad. (5 folios)
- Rad. No. 2014-206-019378-2 del 14/11/2014 solicita acompañamiento proceso de modernización de la estructura del FNA. (1 folio)
Respuesta Función Pública: Rad. No. 20144000171301 del 19/11/2014 se dio respuesta designando a la profesional MARITZA DE GUZMÁN SIERRA de la Dirección de Desarrollo Organizacional, como asesora para acompañar el proceso. (1 folio)
- Rad. No. 2015-206-011037-2 del 11/06/2015 el FNA remitió documento técnico de modificación de estructura y planta de personal. (1 folio)
Respuesta Función Pública: Rad. No. 20154000110841 del 03/07/2015 se enviaron observaciones al estudio técnico presentado. (3 folios)

Al analizarse en conjunto esas pruebas, se allega a una única conclusión, y es que los servicios prestados por Omaira Jaime Uribe al Fondo Nacional del Ahorro, se dieron en virtud del contrato comercial para el “*suministro de personal en misión*”, suscrito entre esa empresa y la sociedad S&A Servicios y Asesorías SAS, servicios que se prestaron ininterrumpidamente entre el 16 de mayo de 2018 y el 15 de febrero de 2019, es decir por espacio de 9 meses, lapso en el cual la demandante desempeñó siempre el cargo de “*Asesor Móvil Junior*”, 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 la falta de personal necesario para ejecutar el objeto misional del FNA, tal y como se dejó sentado en las consideraciones de aquel contrato comercial, en el que además se dijo que ese fondo contaba con 295 cargos en su planta global y 1549 trabajadores en misión, circunstancia esa que además fue alegada por esa encartada al contestar la demanda, pues en la misma dijo que:

“La entidad demandada presenta limitaciones que le impiden contratar en materia laboral en forma directa a trabajadores. El ordenamiento jurídico en que se encuentra el F.N.A le obstruye superar restricciones legales para esa contratación. En este sentido, en los últimos 15 años, el crecimiento vertiginoso del F.N.A pasó de tener doscientos

mil (200.000) afiliados en los años noventa, a más de 1.700.000 en el año 2015, por lo que **el personal de planta de la empresa era insuficiente para alcanzar las metas y objetivos del F.N.A de social de administrar las cesantías y el ahorro voluntario, así como otorgar miles de crédito para la vivienda de los colombianos que no tienen acceso a los préstamos de la banca comercial.**

Para poder atender en debida forma la demanda de sus servicios, la entidad acudió a convenios interadministrativos con E.S.T para apoyar logísticamente con su personal, las actividades encaminadas al cumplimiento de sus objetivos, siempre bajo el marco de la legislación que regula esta materia.

Al no ser posible que el F.N.A aumente su planta de personal por las restricciones legales que le impone la ley por un lado, y no pudiendo mantener los convenios o contratos con E.S.T por más de un (1) año (porque así lo dice la ley) ha tenido que irse tras año contratando diferentes E.S.T para obtener ese apoyo logístico a fin de desarrollar su objeto social.

Cabe advertir en este punto, que para ampliar la planta de personal es indispensable una reestructuración que debe ser autorizada por el alto gobierno y, ello no se ha logrado en los últimos 15 años por políticas estatales que prevalecen sobre los deseos y necesidades de la entidad. Es por ello que el F.N.A ha recurrido a la contratación de E.S.T, no por capricho, sino ante el impedimento legal narrado, siempre bajo la órbita de la buena fe y la legalidad” (Subrayas y negrillas por esta sala).

Esas circunstancias, relieves que la vinculación de la demandante al FNA, no obedeció a una circunstancia temporal o transitoria que debe predicarse en ese tipo de contrataciones, pues los servicios prestados por Omaira Jaime Uribe, eran encaminados a cumplir con el **OBJETO MISIONAL** y **PERMANENTE** del FNA, dado el “*crecimiento vertiginoso del FNA*” y que no podía ser atendida por el personal de planta ya que este era insuficiente; 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.

Siendo lo anterior de esa manera, en el presente asunto, está claro que los servicios prestados por la demandante en favor del Fondo Nacional del Ahorro, 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, la que no puede

ejecutarse con la sola planta de personal de la demandada, lo que ha conllevado a que el FNA “**ha tenido que irse tras año contratando diferentes E.S.T para obtener ese apoyo logístico a fin de desarrollar su objeto social**”, situación está expresamente prohibida por la norma, aparejando como consecuencia jurídica inmediata la declaratoria del contrato de trabajo tal y como lo dispuso el *a quo* en la sentencia acusada, decisión que se confirma en esta oportunidad.

No acoge esta instancia los argumentos expuestos por las demandadas en los reparos de sus recursos, cuando afirman que en el presente asunto no se puede declarar la existencia del contrato de trabajo debido a que no se violó la temporalidad a que se refiere el numeral 3° del artículo 77 de la ley 50 de 1990, debido a que como se dijo, solo se puede acudir a la contratación de trabajadores en misión para ejecutar actividades transitorias o un incremento excepcional de su actividad ordinaria, tal y como lo tiene decantado la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que en sentencias como la SL3528-2018, rememorada en la SL1655 de 2023, en al que se dijo:

“... 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**³».

³ ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

Aunado a lo anterior, se resalta por esta colegiatura que una situación administrativa suscitada entre el FNA y el “*alto gobierno*”, quien según la defensa, no ha creado los suficientes cargos para cumplir con su objeto misional, NO debe dar al traste con los derechos laborales que le pertenecen a la trabajadora, pues la contratación de diferentes Empresas de Servicios Temporales de manera consecutiva para satisfacer necesidades permanentes y no eventuales ni transitorias de la entidad; evidencia una clara violación a la norma sustantiva, pues aflora la intención de la encartada de quebrantar las reglas fijadas por el artículo 77 de la ley 100 de 1990, transgrediendo desde un inicio de manera directa los derechos laborales del trabajador vinculado a través de esas EST, pues se hace para desconocer su calidad de trabajador oficial y de contera los beneficios convencionales a que tiene derecho por tener tal calidad. Maxime si se tiene en cuenta que en este particular caso Omaira Jaime Uribe ejecutó funciones en favor de los usuarios del FNA tales como “*colocación de créditos hipotecarios, ahorro voluntario, traslado de cesantías, etc*”, labores que son del giro ordinario y **permanente** del referido fondo y no se trató de una **eventualidad** como si lo es el remplazo de personal por vacaciones, licencias o incapacidades o para atender un incremento temporal en la producción o para ejecutar una labor ocasional accidental o transitoria distinta a las actividades normales del FNA.

En consecuencia, como se dijo, se confirma lo decidido por el *a quo* en este punto.

2. De los beneficios convencionales.

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que “*la convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*”.

En cuanto a la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo, el artículo 470 ibidem, subrogado por el artículo 37 del Decreto Ley 2351 de 1965, dispone que:

“Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato”.

Entonces, de las normas descritas se tiene que la convención colectiva de trabajo surge del acuerdo de voluntades de las partes, respondiendo a una decisión de las mismas dentro de un conflicto colectivo, mas no a una decisión unilateral que la empresa les haya impuesto de manera arbitraria, por lo que su contenido goza de pleno valor y debe ser respetado por las partes que los suscribe y por el juez laboral, dado que las disposiciones contempladas en la convención colectiva constituyen verdadero derecho objetivo con efectos vinculantes para sus suscriptores, y sus contenidos rebasan las facultades del juez a quien le está vedado desconocerlos más aun cuando la misma propende por mejorar o superar las garantías y beneficios que las leyes sustanciales otorgan a los trabajadores, y no se vislumbra afectación de derechos mínimos e irrenunciables.

De lo anterior se evidencia que las convenciones colectivas de trabajo hayan sido reconocidas por antonomasia por la jurisprudencia laboral como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo, conclusión que también encuentra asidero en los Convenios 98 y 154 de la OIT, en los que se define el derecho de negociación colectiva como uno de los procedimientos voluntarios idóneos de reglamentación, a través de acuerdos colectivos. Así, lo ha sentado en múltiples oportunidades la Jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en las sentencias SL9561-1997; SL15987, SL16556 y SL16944, todas de 2001, SL15605-2016, y la

SL4934-2017. Entonces, como el contrato colectivo producto de la autonomía de la voluntad de las partes mediante el cual sus suscriptores dictan disposiciones que constituyen verdadero derecho objetivo con efectos vinculantes, su contenido rebasa las facultades del juez del trabajo a quien le está vedado desconocerlos; así también lo adoctrinó recientemente la Sala en la sentencia CSJ SL3563-2017.

En el asunto bajo análisis con la demanda se allegó las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el Fondo Nacional del Ahorro y el Sindicato Nacional de Trabajadores -SIDEFONAHORRO-, la primera para la vigencia enero 2012 a 31 de marzo de 2014, depositada ante el Ministerio del Trabajo el 29 de marzo de 2014 (fº 12 a 43 anexos demanda).

Ahora, se duele la demandada en el sustento del recurso de apelación que erró el juzgado de primera grado al darle validez a esa convención colectiva de trabajo como quiera que la demandante no ostenta la calidad de trabajadora oficial al no haber sido su empleada, argumento ese que se desvanece dada la confirmación de la sentencia de primera instancia en donde se declara dicha relación laboral bajo el principio de la primacía de la realidad, esa situación reliva la calidad trabajadora oficial de Omaira Jaime Uribe, al ser la demandada una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del orden nacional tal y como lo dispuso la ley 432 de 1998, que en su artículo 17 estableció que: *“Los servidores públicos vinculados a la planta de personal del Fondo Nacional de Ahorro serán **trabajadores oficiales**, con excepción de quienes desempeñen los cargos de Director General, Secretario General, Subdirectores Generales y Coordinadores de dependencias regionales, quienes tendrán la calidad de empleados públicos”*.

Al ser lo anterior de esa manera, se confirma la sentencia atacada en este punto.

3. De la liquidación de prestaciones sociales legales y convencionales.

Se duele el apoderado judicial de la demandante de la liquidación efectuada por el juez de primer grado, pues afirma que erró al haber tomado como Salario base de liquidación la suma de \$1.022.610 cuando en verdad el salario ascendía a la suma de \$2.052.814, tal y como se probó con la certificación aportada a folio 24.

Revisados los anexos de la demanda, constata la sala que en efecto la promotora del juicio aportó unan certificación expedida por S&A Servicios y Asesorías SAS, en donde hace saber que Omaira Jaime Uribe “*estuvo vinculado(a) laboralmente con nuestra empresa en calidad de TRABAJADOR EN MISION para prestar sus servicios de acuerdo a las siguientes especificaciones:*

FECHA DE INGRESO	FECHA DE RETIRO	LABOR CONTRATADA	SALARIO	TIPO DE CONTRATO	EMPRESA USUARIA
16/05/2018	15/02/2019	ASESOR MOVIL JUNIOR	\$828,116	OBRA LABOR	FONDO NACIONAL DEL AHORRO - CARLOS LLERAS RESTREPO

Adicional, el trabajador devenga, en promedio mensual los siguientes factores salariales:

FACTOR SALARIAL	VALOR PROMEDIO MENSUAL
COMISIONES POR VENTAS	\$1,066,500
OTROS INGRESOS OCASIONALES	\$78,908
AUXILIO LEGAL DE TRANSPORTE	\$106,454

De esa documental, queda en evidencia que en efecto la hoy demandante durante la vigencia de la relación laboral que la ató al FNA devengó un salario mensual de \$2.052.814, documental a la que se le otorga pleno valor probatorio como quiera que fue ratificada por la demandada S&A Servicios y Asesorías SAS, pues también la aportó en los anexos de su contestación, empresa esa que conforme al artículo 1º del Decreto Ley 2351 de 1965, actuó como representante del empleador pues actuó siempre con la aquiescencia tacita de aquel, pues acorde a los

testigos antes referidos esa empresa era la encargada de pagarle el salario a la trabajadora.

Al ser lo anterior de esa manera, las condenas impuestas en la primera instancia serán modificadas exclusivamente en su monto, pues tal como lo enrostró el apoderado judicial de la actora, erró el juez de primer grado en tener como SBL la suma de \$1.022.610 cuando en verdad para tales efectos debió tener la suma de \$2.052.814, razón por la que las prestaciones sociales legales y convencionales, así como las indemnizaciones impuestas a la encartada quedaran así:

Por incremento salarial: \$106.391
Por concepto de auxilio de Cesantías: \$401.956
Por concepto de prima de servicios: \$165.795
Por concepto de Vacaciones: \$815.633
Por Prima Extraordinaria: \$831.190
Por Prima de Vacaciones: \$1.038.451
Por Estimulo por Recreación: \$692.301
Por Prima de Navidad: \$2.076.907
Por Bonificación Especial de Recreación: \$207.690
Por Indemnización por Despido injusto \$2.336.521

Total \$8.672.835.

De igual manera, por concepto de Indemnización moratoria: se le condena al pago de la sanción moratoria, en la suma diaria de \$ 68.427, a partir del 16 de mayo de 2019, hasta el pago de las acreencias laborales e indemnización reclamada por la demandante, la cual a la fecha de la sentencia de primera instancia arroja la suma de \$53.236.206, correspondientes a 778 días.

Finalmente, advierte la sala que no le asiste razón al apoderado de la actora cuando afirma que erró el *a quo* en declarar probada de manera oficiosa la excepción de compensación, pues escuchado el audio que contiene la sentencia recurrida, se evidencia que el juez inferior no declaró probada dicha excepción, sino la de pago parcial de la obligación, actuación esa habilitada por el artículo 282 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y ss, pues en esa norma adjetiva se dispone que “*En cualquier tipo de proceso, cuando el juez halle probados*

los hechos que constituyan una excepción deberá reconocerla oficiosamente en la sentencia...” exceptuando las excepciones de prescripción, nulidad relativa y compensación, excepción esta última que se *itera* no fue declarada probada por el juzgador.

Tampoco tiene acogida en esta instancia el argumento del recurrente cuando manifiesta que fue equivocada la decisión del juzgador de primera instancia cuando descontó del valor de las condenas las sumas pagadas por S&A Servicios y Asesorías SAS, pues para su parecer solo deben descontarse los valores pagados directamente por el FNA; aserción que desvanece el art 1630 del Código Civil, toda vez que en virtud de esta norma, puede pagar por el deudor cualquiera persona a nombre de él, aún sin su conocimiento o contra su voluntad, y aún a pesar del acreedor; es decir que los pagos realizados por S&A Servicios y Asesorías SAS, a Omaira Jaime Uribe, por concepto de derechos laborales deben ser tenidos en cuenta como pagados tal y como lo dispuso el *a quo*.

Con todo lo dicho, se modifica la sentencia apelada exclusivamente en los valores de la condena y al no salir avante el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del Fondo Nacional del Ahorro y de S&A Servicios y Asesorías SAS, conforme a lo ordenado por el numeral 1º del artículo 365 del Código General del Proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Proceso y de la Seguridad Social, deberán pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: Modificar el numeral segundo de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 2 de junio de 2021, el cual para todos los efectos quedar así:

“SEGUNDO: Condenar al demandado, FONDO NACIONAL DEL AHORRO y solidariamente a la sociedad S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. a pagar a la demandante OMAIRA JAIME URIBE, los siguientes valores y por los conceptos que se indican a continuación:

Por incremento salarial: \$106.391
Por concepto de auxilio de Cesantías: \$401.956
Por concepto de prima de servicios: \$165.795
Por concepto de Vacaciones: \$815.633
Por Prima Extraordinaria: \$831.190
Por Prima de Vacaciones: \$1.038.451
Por Estimulo por Recreación: \$692.301
Por Prima de Navidad: \$2.076.907
Por Bonificación Especial de Recreación: \$207.690
Por Indemnización por Despido injusto \$2.336.521

Total \$8.672.835.

De igual manera, por concepto de Indemnización moratoria: se le condena al pago de la sanción moratoria, en la suma diaria de \$ 68.427, a partir del 16 de mayo de 2019, hasta el pago de las acreencias laborales e indemnización reclamada por la demandante, la cual a la fecha de la sentencia de primera instancia arroja la suma de \$53.236.206, correspondientes a 778 días”.

SEGUNDO: Confirmar la sentencia apelada en los restantes numerales.

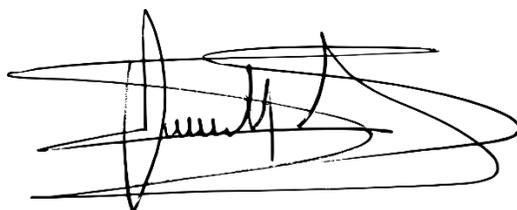
TERCERO: Condenar al Fondo Nacional del Ahorro y a la sociedad S&A Servicios y Asesorías SAS a pagar las costas de esta instancia, fijense por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV, por cada una. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER MOREÑA BETANCOURTH
Magistrado