

**TEMA: RÉGIMEN ESPECIAL DE DERECHO PÚBLICO LABORAL** - La sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de cesantías resulta inaplicable como quiera que se está declarando que la demandante ostenta la calidad de trabajadora oficial, su vínculo se rige por un régimen especial de derecho público laboral y no por el sistema previsto para los trabajadores particulares en el Código Sustantivo del Trabajo, Contrato realidad. Desnaturalización de trabajador en misión Nivelación salarial, responsabilidad solidaria de la Empresa de Servicios Temporales. /

**HECHOS:** Persigue la demandante que se declare, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas que entre ella y el Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo existió un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Profesional 03 como trabajadora oficial, entre el 12 de septiembre de 2016 y el 30 de septiembre de 2019; que le son aplicables los beneficios previstos en la Convención Colectiva de Trabajo del 8 de marzo de 2012 y el plan de bienestar vigente para los años 2016 a 2019; y que la vinculación a través de S&A Servicios y Asesorías S.A.S. constituyó una intermediación laboral indebida, configurándose mala fe. El Juzgado, declaró la existencia del contrato de trabajo; que S&A Servicios y Asesorías S.A.S. fungió como simple intermediaria y debe responder solidariamente; condeno al FNA al pago; declaró probadas las excepciones de Seguros Generales Sura y Seguros Confianza sobre inexistencia de obligación de indemnizar y ausencia de cobertura. La Sala determinará, si se configuró una intermediación laboral irregular que permita concluir que el Fondo Nacional del Ahorro fungió como verdadero empleador; si eran procedentes las condenas por nivelación salarial, aplicación de la convención colectiva, indemnización por despido sin justa causa y sanciones moratorias, así como la declaratoria de solidaridad respecto de S&A Servicios y Asesorías S.A.S.; o si la contratación en misión se ajustó a los parámetros legales y procede la revocatoria de las condenas.

**TESIS:** Se tiene que las formalidades establecidas por los sujetos de la relación jurídica apuntan a la contratación de la señora (KESE) por parte de la sociedad S&A Servicios y Asesorías S.A.S., en calidad de trabajadora en misión, mediante la suscripción de varios contratos de trabajo por obra o labor determinada, celebrados entre el 12 de septiembre de 2016 y el 30 de septiembre de 2019. (...) En virtud de dichos contratos, la demandante fue enviada a prestar sus servicios al Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo, donde desempeñó los cargos de Profesional Junior Grado 1 y Profesional Junior Grado 2, en ejecución de los contratos comerciales de suministro de personal suscritos entre la empresa temporal y la entidad usuaria. (...) Los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990 regulan la actividad de las empresas de servicios temporales (EST), definiéndolas como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante trabajadores en misión (art. 74), quienes son contratados directamente por la empresa temporal, la cual ostenta la calidad de empleadora. (...) De manera específica, el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece que los usuarios de las empresas de servicios temporales solo podrán contratar con estas en tres eventos taxativos: "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. 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más". (...) El artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 prohíbe prorrogar el contrato o celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST cuando, vencido el término máximo legal, subsista la necesidad que dio origen a la contratación, pues en tal evento esta deja de ser temporal. (...) El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, el cual impone al juez privilegiar

la realidad empírica del trabajo sobre la forma contractual adoptada. En materia de contratación mediante empresas de servicios temporales (EST), este principio adquiere especial relevancia, pues permite verificar si la utilización formal de la figura de trabajador en misión responde realmente a los presupuestos legales o si, por el contrario, encubre una relación laboral directa con la empresa usuaria. (...) La jurisprudencia reiterada (CSJ SL467-2019, SL3520-2018, entre otras) ha consolidado doctrina probable en el sentido de que la contratación mediante EST debe ser transitoria, excepcional y taxativa, no siendo admisible su utilización para suplir requerimientos permanentes ni para sustituir personal de planta. (...) De conformidad con el material probatorio allegado al plenario, se encuentra acreditado que el Fondo Nacional del Ahorro suscribió diversos contratos con la sociedad S&A Servicios y Asesorías S.A.S., en su condición de empresa de servicios temporales, cuyo objeto consistió en el suministro de personal en misión para el desarrollo de actividades relacionadas con el cumplimiento del plan estratégico institucional y las necesidades de crecimiento y expansión de la entidad. (...) En virtud de dichos contratos, la demandante fue vinculada mediante sucesivos contratos por obra o labor determinada con la empresa temporal, desempeñándose en misión al servicio del Fondo Nacional del Ahorro durante el período comprendido entre el 12 de septiembre de 2016 y el 30 de septiembre de 2019, de manera ininterrumpida. (...) A pesar de que la empresa de servicios temporales pretende ser considerada como la empleadora de la demandante, lo cierto es que cada uno de los contratos celebrados tenía el único propósito de asignar a la demandante como trabajadora en misión dentro de las instalaciones del FNA, desarrollando las mismas funciones durante más de tres años. (...) Dado que la vinculación de la demandante se extendió por más de tres años, es decir, excediendo ampliamente el plazo máximo permitido para la contratación de trabajadores en misión, se concluye que la actividad desarrollada por la demandante debe considerarse como permanente, y no como temporal, como se había pretendido inicialmente. (...) Aunque el Fondo Nacional del Ahorro diga que la contratación de la demandante respondió a la necesidad urgente de personal debido a la falta de recursos humanos en la entidad, debe señalarse que la falta de personal no justifica el uso prolongado de la tercerización para cubrir necesidades permanentes de la entidad durante más de un año. Este comportamiento del FNA configura un fraude a la ley, tal como lo establece la Corte Suprema de Justicia en su sentencia SL 4330 de 2020. De acuerdo con el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades y apoyado en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa que formalmente contrató a la demandante actuó como una simple intermediaria en una relación laboral cuya verdadera empleadora fue el Fondo Nacional del Ahorro. (...) Así pues, la única variación advertida en los distintos contratos celebrados a través de la empresa temporal fue la denominación del grado y el salario pactado, mas no el contenido funcional ni el nivel de responsabilidad. Ello permite concluir que la demandante ejecutó, en la práctica, funciones equivalentes a las asignadas al Profesional Grado 3 del manual institucional. (...) Aceptar la tesis del apelante implicaría desconocer el principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, pues permitiría que, mediante la intermediación formal de una EST y la asignación nominal de un grado inferior, se retribuyeran funciones de mayor entidad con una remuneración inferior a la prevista para quienes las ejecutan dentro de la planta oficial. (...) Aun cuando S&A Servicios y Asesorías S.A.S. contara con autorización para operar como empresa temporal, tal circunstancia no legitima la utilización indefinida o estructural de trabajadores en misión para suplir funciones permanentes de la usuaria puesto que la habilitación administrativa no convalida el uso irregular de la figura.

MP: ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

FECHA: 13/02/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Medellín  
"Al servicio de la Justicia y de la Paz Social"  
**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA QUINTA DE DECISIÓN**

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, 13 de febrero de 2026
<b>Proceso</b>	Proceso Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	05001310501820200035901
<b>Demandante</b>	Kriss Eliana Sierra Escobar
<b>Demandados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fondo Nacional del Ahorro</li> <li>    Carlos Lleras Restrepo</li> <li>- S&amp;A Servicios y Asesorías S.A.S.</li> </ul>
<b>Llamados en garantía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. "Seguros Confianza S.A"</li> <li>- Seguros Generales Suramericana S.A. "Seguros Generales Sura"</li> </ul>
<b>Providencia</b>	Sentencia Nro. 002
<b>Tema</b>	<p>La sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de cesantías resulta inaplicable como quiera que se está declarando que la demandante ostenta la calidad de trabajadora oficial, su vínculo se rige por un régimen especial de derecho público laboral y no por el sistema previsto para los trabajadores particulares en el Código Sustantivo del Trabajo, - Contrato realidad - Desnaturalización de trabajador en misión - Nivelación salarial, responsabilidad solidaria de la Empresa de Servicios Temporales.</p>
<b>Decisión</b>	Revoca parcialmente sentencia

<b>Ponente</b>	Andrés Mauricio López Rivera
----------------	------------------------------

**La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín** procede a proferir sentencia de segunda instancia con ocasión del recurso de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de las entidades demandadas, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Kriss Eliana Sierra Escobar** en contra del **Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo** y de la sociedad **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**, trámite dentro del cual se llamó en garantía a las compañías **Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. - Seguros Confianza S.A.** y **Seguros Generales Suramericana S.A.**

## **AUTO**

Téngase en cuenta la sustitución del poder presentada por la abogada **Natalia Castaño Rave**, quien actúa como apoderada judicial de la sociedad **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**, en favor de la abogada **Angélica María Medina Herrera**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.143.366.390 y T.P. No. 272.397 del Consejo Superior de la Judicatura.

En consecuencia, se reconoce personería a la citada profesional del derecho para actuar dentro del presente proceso en los términos del poder sustituido.

### **I. Antecedentes**

Persigue la demandante que se declare, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, que entre

ella y el **Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo** existió un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de **PROFESIONAL 03** como **trabajadora oficial**, durante el período comprendido entre el 12 de septiembre de 2016 y el 30 de septiembre de 2019, devengando el salario correspondiente a dicho cargo, el cual afirma ascendía a la suma de \$4.450.000, más auxilio de alimentación por \$621.000, para un total mensual de \$5.071.000.

Solicita igualmente que se declare que, en su condición de trabajadora oficial, le son aplicables los beneficios previstos en la **Convención Colectiva de Trabajo** suscrita el 8 de marzo de 2012 entre el Fondo Nacional del Ahorro y el sindicato **SINDEFONAHORRO**, así como el plan de bienestar vigente para los años 2016 a 2019.

Pretende además que se declare que el Fondo Nacional del Ahorro actuó como verdadero empleador y que la vinculación a través de la sociedad S&A Servicios y Asesorías S.A.S. constituyó una intermediación laboral indebida, con el propósito de desconocer derechos laborales y convencionales, configurándose mala fe.

Así mismo, solicita que se declare que el Fondo no realizó la consignación de cesantías ni el pago íntegro de vacaciones durante la vigencia del vínculo; que el contrato terminó por causa imputable al empleador; y que no le fue permitido afiliarse al fondo de empleados ni al sindicato, pese a su condición real de trabajadora oficial.

Como consecuencia de lo anterior, pide que se condene al Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo, y solidariamente a S&A Servicios y Asesorías S.A.S., al pago de: las diferencias salariales entre lo efectivamente percibido y el salario correspondiente al cargo de Profesional 03, la reliquidación de prestaciones sociales con inclusión de los factores convencionales, el pago de beneficios convencionales dejados de reconocer, entre ellos: permisos remunerados, beneficios de vivienda (tasa cero y auxilios), apoyo educativo (matrícula de maestría), bono navideño, primas convencionales (antigüedad, técnica, servicios, extraordinaria, navidad, vacaciones), bonificaciones por servicios prestados y de recreación, estímulo de recreación y demás estipulados en el artículo 23 de la referida convención colectiva.

Adicionalmente solicitó que se condene a la entidad accionada a la reliquidación del crédito de vivienda otorgado por el Fondo, aplicando la tasa del 0% prevista convencionalmente para el crédito de vivienda, la indemnización convencional por terminación sin justa causa consagrada en el artículo 10 de la convención colectiva, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de cesantías, la indexación de las sumas reconocidas, además de las costas y agencias en derecho.

Finalmente, de manera subsidiaria, solicita que en caso de no prosperar las pretensiones condenatorias relacionadas con las sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, se disponga la

indexación de la totalidad de las sumas salariales y prestacionales que resulten adeudadas.

Como sustento de las súplicas, relata la demandante que inició labores el 12 de septiembre de 2016 mediante contrato de trabajo suscrito con la empresa de servicios temporales **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**, para ser enviada en misión al **Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo**, donde desempeñó inicialmente el cargo de **Profesional Junior Grado 1**, bajo la modalidad de contrato por obra o labor.

Afirma que durante la vigencia del vínculo suscribió cuatro contratos sucesivos con la empresa temporal, todos para prestar servicios en el Fondo Nacional del Ahorro, así:

Del 12 de septiembre de 2016 al 21 de agosto de 2017.

Del 22 de agosto de 2017 al 21 de marzo de 2018.

Del 22 de marzo de 2018 al 21 de marzo de 2019.

Del 22 de marzo de 2019 al 30 de septiembre de 2019.

Sostiene que, aunque formalmente estuvo vinculada a través de la empresa temporal, en realidad desempeñó de manera continua e ininterrumpida el cargo de Profesional Senior Grado 02, cuyas funciones correspondían sustancialmente a las del cargo de Profesional 03 de planta del Fondo Nacional del Ahorro, ejerciendo las mismas responsabilidades, bajo subordinación directa de la entidad usuaria y en igualdad de condiciones funcionales frente a trabajadores oficiales de planta.

Indica que fue identificada con carnet institucional del Fondo Nacional del Ahorro y que incluso fue citada a diligencia disciplinaria interna por parte de dicha entidad, lo cual evidencia el ejercicio de potestad subordinante propia del empleador.

Agrega que durante toda la relación laboral percibió un salario inferior al asignado al cargo de Profesional 03 de planta, cuyo salario básico era de \$4.450.000 más auxilio de alimentación por \$621.000, para un total de \$5.071.000, mientras que ella inicialmente devengó \$3.960.000 y posteriormente \$4.720.000, sin que le reconocieran incrementos salariales posteriores ni los beneficios convencionales y extralegales aplicables a los trabajadores oficiales.

Señala que no se le reconocieron beneficios convencionales tales como permisos remunerados en navidad, beneficios de vivienda con tasa cero, auxilios de vivienda, apoyo educativo, bono navideño, primas convencionales, beneficios del plan de bienestar, estímulo al ahorro en el fondo de empleados, ni planes adicionales de salud.

Manifiesta que durante más de tres (3) años prestó servicios exclusivamente para el Fondo Nacional del Ahorro, sin ser enviada a otra empresa usuaria, ocupando un cargo de planta que no era temporal ni transitorio, y que no reemplazaba a trabajador alguno ni respondía a incrementos ocasionales de servicios, por lo cual considera que se configuró una intermediación laboral irregular en los términos de la Ley 50 de 1990.

Afirma que presentó renuncia motivada el 24 de septiembre de 2019, aceptada a partir del 30 de septiembre del mismo año, señalando que la terminación obedeció a causas imputables a su verdadero empleador.

Finalmente, expone la demandante que el 23 de diciembre de 2019 presentó reclamación administrativa ante el Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo, solicitando el reconocimiento de las acreencias laborales que estima adeudadas.

Indica que dicha reclamación fue respondida el 30 de diciembre de 2019, mediante radicado No. 01-2303201912300217056, comunicación en la cual la entidad se limitó a señalar que su verdadero empleador era la sociedad S&A Servicios y Asesorías S.A.S., sin emitir un pronunciamiento de fondo frente a las pretensiones elevadas.

De otra parte, manifiesta que mediante Resolución No. 006471 del 12 de diciembre de 2018, el Ministerio del Trabajo sancionó al Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo por infringir la normativa laboral al contratar suministro de personal a través de empresas de servicios temporales por períodos superiores al límite de doce (12) meses previstos en la Ley 50 de 1990.

### **Actuación procesal**

Mediante auto del **11 de diciembre de 2020**<sup>1</sup>, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín admitió la demanda ordinaria laboral promovida por **Kriss Eliana Sierra Escobar** contra el **Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo** y la sociedad **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**, al constatar el cumplimiento de los requisitos formales previstos en los artículos 25 y 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en el artículo 6° del Decreto 806 de 2020.

## **De la contestación**

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**<sup>2</sup>, aceptó los extremos temporales de los contratos suscritos con la demandante y los salarios devengados, precisando que la vinculación se dio en calidad de trabajadora en misión y en desarrollo de los contratos comerciales celebrados con el Fondo Nacional del Ahorro, cuya vigencia determinaba la necesidad del servicio. Reconoció la presentación de la renuncia motivada por parte de la demandante, la cual fue tramitada por esa sociedad. Frente a los demás hechos, manifestó que no eran ciertos o que no le constaban.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y formuló como excepciones de mérito las que denominó: “*inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, pago total de las*

---

<sup>1</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf.006AutoQueAdmite - Expediente Digital

<sup>2</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf.08ContestacionServiciosyAsesoriasS.A.S. - Expediente Digital

*obligaciones correspondientes al contrato laboral a cargo de mi representado y a favor del demandante, prescripción, buena fe y genérica”*

A su turno, el **Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo**<sup>3</sup> negó la existencia de vínculo laboral alguno con la demandante, señalando que su empleador fue exclusivamente S&A Servicios y Asesorías S.A.S., en calidad de empresa de servicios temporales. Indicó que, por no ostentar la calidad de trabajadora oficial del Fondo, no le eran aplicables la convención colectiva ni los beneficios convencionales reclamados, y frente a los demás hechos manifestó que no eran ciertos o no le constaban. Se opuso a las pretensiones por medio de las siguientes excepciones de fondo: “*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, cobro de lo no debido, inexistencia de relación laboral, pago, buena fe, la genérica, prescripción, imposibilidad legal del FNA para contratar laboralmente y legalidad de la contratación.*”

Adicionalmente, el Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo **llamó en garantía**<sup>4</sup> a Seguros **Confianza S.A. y Seguros Generales Suramericana S.A.**, señalando que la sociedad S&A Servicios y Asesorías S.A.S. constituyó pólizas de cumplimiento y de responsabilidad civil para amparar los contratos comerciales de suministro de personal celebrados entre las partes (Contratos 154 de 2016, 165 de 2017, 56 de 2018 y 12

<sup>3</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf 09ContestacionDdayLlamamientoEnGarantiaFNA. - Expediente Digital

<sup>4</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf 09ContestacionDdayLlamamientoEnGarantiaFNA. - Fol. 668 a 674 - Expediente Digital

de 2019), incluyendo coberturas relacionadas con el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.

Sostuvo que, de imponerse alguna condena en su contra derivada de dichos contratos, las aseguradoras debían responder dentro de los límites de las pólizas expedidas.

Mediante auto del **16 de noviembre de 2020<sup>5</sup>**, el Juzgado admitió las contestaciones a la demanda presentadas por S&A Servicios y Asesorías S.A.S. y por el Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo. Así mismo, **accedió al llamamiento en garantía** formulado por el Fondo Nacional del Ahorro contra Seguros Confianza S.A. y Seguros Generales Suramericana S.A., ordenando su notificación y concediéndoles el término legal para dar respuesta a la demanda, y dispuso la suspensión del proceso hasta tanto se surtiera dicha actuación.

En atención al llamamiento en garantía, **Seguros Generales Suramericana S.A.<sup>6</sup>** indicó que no le constaban los hechos relacionados con los contratos suscritos entre el Fondo Nacional del Ahorro y S&A Servicios y Asesorías S.A.S., salvo en lo concerniente a las pólizas de cumplimiento y de responsabilidad civil derivada del cumplimiento números 2072188-1, 2326566-4, 0541994-7 y 0618398-1, expedidas para amparar los contratos 56 de 2018 y 12 de 2019. Se opuso a las pretensiones del llamamiento, y propuso como excepciones, entre otras, las de: *inexistencia de obligación de indemnizar – definición de siniestro- ausencia de derecho sustantivo, monto del valor asegurado – límite*

---

<sup>5</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf.14AdmiteContestaciobesyLLamamientoEnGarantia2020-359 - Expediente Digital

<sup>6</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf.18ContestacionSura - Expediente Digital

*asegurado, disponibilidad de la suma asegurada, prescripción, deducible pactado, exclusiones e inexistencia de solidaridad.*

A su turno, **Seguros Confianza S.A.**<sup>7</sup> aceptó la expedición de las pólizas constituidas por S&A Servicios y Asesorías S.A.S. en favor del Fondo Nacional del Ahorro, relacionadas con los contratos 154 de 2016 y 165 de 2017, pero sostuvo que su responsabilidad se encuentra limitada a las condiciones, vigencias y montos asegurados.

Se opuso a las pretensiones, indicó que los hechos de la demanda no le constaban y propuso como excepciones las que denominó: “ausencia de cobertura en caso de ser condenado el asegurado (Fondo Nacional del Ahorro) como directo empleador, ausencia de cobertura de indemnizaciones, ausencia de cobertura temporal de las pólizas de garantía única, ausencia de cobertura de beneficios convencionales y/o extralegales, máximo valor asegurado– límite de responsabilidad de la aseguradora y la genérica”.

## **II. Decisión de primera instancia**

Mediante sentencia dictada el 18 de octubre de 2023<sup>8</sup>, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín resolvió:

**PRIMERO.** DECLARAR que el FONDO NACIONAL DEL AHORRO CARLOS LLERAS RESTREPO y la señora KRISS ELIANA SIERRA ESCOBAR estuvieron vinculados por medio de un contrato de trabajo a plazo indefinido que tuvo vigencia en el interregno de tiempo comprendido entre el 12

<sup>7</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf.19ContestacionLLamamientoGarantia - Expediente Digital

<sup>8</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 59ActaAudienciaArt80 - Expediente Digital

*de septiembre de 2016 al 30 de septiembre de 2019. Según lo expresado en las consideraciones de la presente sentencia.*

**SEGUNDO:** DECLARAR que la empresa de servicios temporales S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S. fungió como simple intermediara, quien deberá responder de manera solicitaria(sic) por el pago de las condenas que se imponga en este juicio.

**TERCERO:** CONDENAR al FONDO NACIONAL DEL AHORRO CARLOS LLERAS RESTREPO a cancelar a la señora KRISS ELIANA SIERRA ESCOBAR los siguientes conceptos:

• SALARIO	\$ 16.285.725
• PRIMA LEGAL	\$ 1.357.144
• CESANTIAS	\$ 1.357.144
• INT. A LAS CESANTIAS	\$ 317.187
• VACACIONES	\$ 542.858
• PRIMA DE SERVICIO	\$ 7.563.498
• PRIMA EXTRORDINARIA	\$ 7.168.427
• PRIMA DE VACACIONES	\$ 8.083.740
• PRIMA DE RECREACIÓN	\$ 5.389.160
• PRIMA DE NAVIDAD	\$ 16.819.160
• BONIFICACIÓN DE SERVICIOS	\$ 2.156.259
• BONIFICACIÓN ESP DE RECREACION	\$ 1.452.192
• BENEFICIOS POR VIVIENDA	\$ 372.694

*el cual deberá ser abonado, conforme a la Convención colectiva, a la obligación hipotecaria de la hoy demandante.*

• INDEMNIZACIÓN POR DESPIRO	\$ 17.086.049
• SANCIÓN ART 99 LEY 50/90	\$ 183.127.791
• SANCIÓN ART 65	\$ 121.705.296

*Igualmente, se reconocerán los intereses moratorios a la tasa máxima de interés vigente al momento en que se efectúe el pago de la obligación, a partir del mes 25.*

**TOTAL** **\$ 390.784.323**

**CUARTO:** CONDENAR al FONDO NACIONAL DEL AHORRO CARLOS LLERAS RESTREPO a actualizar la deuda de la demandante 112841779304, teniendo en cuenta una tasa de interés del cero, debiendo abonar a capital el valor cancelado por dicho concepto, en igual sentido en lo sucesivo.

**QUINTO:** ABSOLVER al FONDO NACIONAL DEL AHORRO, de las demás súplicas elevadas en el libelo demandatorio, conforme a lo expuesto en el acápite considerativo.

**SEXTO:** DECLARAR PROBADAS las excepciones de inexistencia de la obligación de indemnizar propuesta por SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A. “SEGUROS GENERALES SURA” y ausencia de cobertura en caso de ser condenado el asegurado (fondo nacional del ahorro) como directo empleador propuesta por la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A “SEGUROS CONFIANZA S.A”. Las demás quedaron resueltas en el contenido de la providencia en calidad de meras oposiciones.

**SEPTIMO:** CONDENAR en COSTAS al FONDO NACIONAL DEL AHORRO CARLOS LLERAS RESTREPO y a la empresa de servicios temporales S&A SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S., fijándose como agencias en derecho la suma de \$19.539.216, a cargo de cada una en un 50%, suma que será incluida en su momento de la liquidación que realice la secretaría del despacho.

Para arribar a la declaratoria de contrato realidad y a las condenas impuestas, la a quo sostuvo que, aunque era pacífico que la actora prestó servicios al FNA a través de la EST y suscribió cuatro contratos por obra o labor, la prestación se extendió por más de tres años (12/09/2016–30/09/2019) sin solución de continuidad, y las demandadas no acreditaron el supuesto crecimiento/expansión que invocaban como justificación. En todo caso, enfatizó que, aun de existir dicho incremento, la duración del servicio superó con creces el máximo legal, por lo que la necesidad dejó de ser ocasional para evidenciar vocación de permanencia, concluyendo que el FNA empleó una figura legítima para encubrir una relación laboral directa, lo que calificó como actuar de mala fe.

A partir de esa conclusión, declaró que el FNA fue el empleador real de la demandante y que la empresa temporal debía responder solidariamente. Igualmente, consideró acreditada la equivalencia funcional entre las tareas ejecutadas y el perfil de Profesional grado 3 del manual de funciones del FNA, por lo que ordenó la nivelación salarial con base en los salarios certificados para los años 2016 a 2019, incluyendo factores como prima técnica y subsidio de alimentación.

En relación con la convención colectiva (08/03/2012) y el plan de bienestar, indicó que, una vez reconocida judicialmente la calidad de trabajadora oficial por contrato realidad, resultaba procedente la aplicación de los beneficios convencionales por extensión, atendiendo el carácter mayoritario del sindicato y la regla del artículo 471 del CST, razón por la cual liquidó y concedió las primas y bonificaciones convencionales (prima de servicios,

extraordinaria, vacaciones, recreación, navidad, bonificación de servicios y especial de recreación), así como el beneficio de vivienda y la actualización del crédito con tasa 0%, negando únicamente el auxilio educativo por falta del tiempo mínimo exigido.

Respecto de la terminación, tuvo por demostrado que la actora presentó renuncia por causas imputables al empleador (despido indirecto), derivadas del reproche a la intermediación irregular, lo que asimiló a despido sin justa causa para reconocer la indemnización convencional prevista en el artículo 10 del clausulado. Además, impuso la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación oportuna de cesantías y la del artículo 65 del CST, al estimar que la conducta del empleador estuvo revestida de mala fe; precisó que la demanda fue presentada dentro de los 24 meses siguientes a la terminación, por lo cual tasó la moratoria por 24 meses y dispuso intereses a partir del mes 25.

Finalmente, en cuanto al llamamiento en garantía, concluyó que las pólizas invocadas amparaban el incumplimiento laboral del contratista/empleador (la temporal) frente a salarios y prestaciones derivados del contrato de trabajo, pero no cubrían condenas originadas en la declaración de que el FNA era empleador directo y en el reconocimiento de beneficios convencionales propios de la planta; por ello declaró probadas las excepciones de inexistencia de obligación de indemnizar/ausencia de cobertura propuestas por las aseguradoras

### **III. Del recurso de apelación**

Inconforme con la sentencia, el mandatario judicial del **Fondo Nacional Del Ahorro** interpuso recurso de apelación y controvirtió la aplicación que hizo la a quo del principio de primacía de la realidad sobre las formas, al estimar que en el asunto se presentaba una colisión de principios que debía resolverse mediante ponderación, pues a su juicio, la nivelación salarial y el reconocimiento de las pretensiones derivadas de la supuesta identidad funcional desconocen el principio constitucional de igualdad, en tanto la demandante no acreditó el cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencia previstos en el manual de funciones para el cargo equiparado.

Sostuvo, además, que la contratación de personal en misión respondió a una causa lícita y legalmente prevista en razón al incremento extraordinario/exponencial de la operación del FNA, circunstancia que dijo haber respaldado con informes de gestión aportados con la contestación. Agregó que los contratos de trabajo suscritos entre la demandante y la empresa temporal eran autónomos e independientes, por lo que, considerados aisladamente, no se superaría el término máximo legal para esta modalidad y, por ende, no habría lugar a tener por configurada una intermediación irregular ni a desplazar la forma contractual convenida.

Finalmente, rechazó la declaratoria de mala fe, al afirmar que en el proceso obran elementos que muestran el pago puntual de acreencias laborales por la empresa de servicios temporales y el

cumplimiento del FNA de sus obligaciones contractuales, por lo que el actuar de la entidad estuvo presidido por la buena fe.

A su turno, la apoderada de **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.** interpuso recurso de apelación contra la sentencia, controvirtiendo la declaratoria de existencia de un contrato realidad entre la demandante y el Fondo Nacional del Ahorro, así como su calificación como trabajadora oficial y las condenas económicas derivadas de tal decisión.

Sostuvo que durante toda la vigencia de los contratos la verdadera empleadora fue la empresa temporal, en calidad de Empresa de Servicios Temporales debidamente habilitada, y que no se demostró identidad funcional plena entre el cargo desempeñado por la demandante y el de planta del Fondo Nacional del Ahorro, razón por la cual no procedía la nivelación salarial ni la reliquidación de prestaciones sociales.

Igualmente, cuestionó la imposición de las sanciones moratorias de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, al considerar que dichas condenas no son automáticas y exigen la demostración de mala fe, la cual no se acreditó en el proceso, pues su representada actuó bajo la convicción de estar cumpliendo correctamente con las obligaciones laborales pactadas.

Frente a la indemnización por despido sin justa causa, alegó que el vínculo terminó por renuncia voluntaria de la trabajadora y no por conducta imputable al empleador, por lo que no era procedente asimilarla a despido indirecto. También insistió en

que, al tratarse de una trabajadora en misión, no le eran aplicables los beneficios de la convención colectiva del Fondo Nacional del Ahorro.

Finalmente, reprochó la condena solidaria impuesta, señalando que la solidaridad no fue formulada como pretensión expresa en la demanda y que, en todo caso, su calidad era la de empleadora directa y no la de simple intermediaria. Por estas razones solicitó la revocatoria de la sentencia y la absolución de su representada.

#### **IV. Alegatos de conclusión**

Corrido el traslado en esta instancia, las partes se pronunciaron en los siguientes términos:

En primer lugar, la sociedad **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**, reiteró que actuó como verdadera empleadora de la demandante en calidad de empresa de servicios temporales, negó la existencia de contrato realidad con el FNA, sostuvo la improcedencia de las sanciones moratorias y de la indemnización por despido, y solicitó revocar la condena solidaria impuesta en su contra.

De otro lado, la codemandada, **Fondo Nacional del Ahorro** se ratificó en los argumentos expuestos durante el proceso y solicitó la revocatoria integral de la sentencia, insistiendo en la legalidad de la contratación mediante empresa de servicios temporales, en la inexistencia de vínculo laboral directo con la demandante y en la improcedencia de las condenas impuestas.

Por su parte, **Seguros Generales Suramericana S.A.** solicitó confirmar la decisión que declaró probadas sus excepciones, reiterando que las pólizas expedidas no amparan las condenas derivadas de la declaratoria de un vínculo laboral directo con el FNA ni las prestaciones convencionales reconocidas.

Finalmente, la parte **Demandante** reiteró que se configuró un uso irregular de la intermediación laboral, al haberse superado el límite legal de temporalidad y destinarse la contratación para atender necesidades permanentes del FNA. Sostuvo que desempeñó funciones equivalentes a un cargo de planta, que era procedente la aplicación de la convención colectiva y que se acreditó la mala fe de las demandadas, por lo cual solicitó confirmar íntegramente la sentencia y condenar en costas.

## **V. Consideraciones**

### **Problema Jurídico**

Corresponde a la Sala determinar, en primer lugar, si en el marco de la vinculación laboral de la señora **Kriss Eliana Sierra Escobar** se configuró una intermediación laboral irregular que permita concluir que el **Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo** fungió como verdadero empleador, pese a la contratación formal a través de la empresa de servicios temporales **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**

De resolverse afirmativamente lo anterior, deberá establecerse si eran procedentes las condenas impuestas en primera instancia

por concepto de nivelación salarial, aplicación de la convención colectiva, indemnización por despido sin justa causa y sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, así como la declaratoria de solidaridad respecto de S&A Servicios y Asesorías S.A.S.

En caso contrario, se analizará si la contratación en misión se ajustó a los parámetros legales y, por ende, si procede la revocatoria de las condenas impuestas.

## **VI. Marco normativo**

Para definir este aspecto, se tiene que las formalidades establecidas por los sujetos de la relación jurídica apuntan a la contratación de la señora Kriss Eliana Sierra Escobar por parte de la sociedad S&A Servicios y Asesorías S.A.S., en calidad de trabajadora en misión, mediante la suscripción de varios contratos de trabajo por obra o labor determinada, celebrados entre el 12 de septiembre de 2016 y el 30 de septiembre de 2019.

En virtud de dichos contratos, la demandante fue enviada a prestar sus servicios al Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo, donde desempeñó los cargos de Profesional Junior Grado 1 y Profesional Junior Grado 2, en ejecución de los contratos comerciales de suministro de personal suscritos entre la empresa temporal y la entidad usuaria (Contratos 154 de 2016, 165 de 2017, 56 de 2018 y 12 de 2019).

El vínculo laboral formalmente celebrado con la empresa de servicios temporales culminó por renuncia presentada por la

trabajadora; no obstante, dicha forma de terminación debe examinarse a la luz de la realidad probatoria del proceso, a efectos de establecer si obedeció a una decisión libre y espontánea o si, por el contrario, se configuró un despido indirecto imputable al empleador.

Sin embargo, antes de abordar ese análisis específico, corresponde a la Sala determinar si, más allá de la forma contractual adoptada y de la intermediación utilizada, la realidad de la prestación del servicio permite concluir que el Fondo Nacional del Ahorro fungió como verdadero empleador, o si la contratación en misión se ajustó estrictamente a los presupuestos excepcionales y taxativos previstos en la Ley 50 de 1990.

## **1. Empresas de servicios temporales y trabajadores en misión**

Los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990 regulan la actividad de las empresas de servicios temporales (EST), definiéndolas como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante trabajadores en misión (art. 74), quienes son contratados directamente por la empresa temporal, la cual ostenta la calidad de empleadora.

Para ejercer dicha actividad se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de incurrir en sanciones administrativas (arts. 82, 83 y 93 ibídem). En igual sentido, el artículo 10 del Decreto 4369 de 2006 estableció que: “*No podrán*

*ejercer la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; las que no estén debidamente autorizadas por el Ministerio de la Protección Social para el desempeño de esa labor (...)".*

De manera específica, el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece que los usuarios de las empresas de servicios temporales solo podrán contratar con estas en tres eventos taxativos: “*...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. 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 seis (6) meses más...*”.

Así las cosas, el servicio a cargo de las EST solo puede prestarse en hipótesis excepcionales, temporales y taxativas, no siendo admisible su utilización para atender necesidades estructurales o permanentes de la empresa usuaria.

En armonía con lo anterior, el artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 prohíbe prorrogar el contrato o celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST cuando, vencido el término máximo legal, subsista la necesidad que dio origen a la contratación, pues en tal evento esta deja de ser temporal.

## **2. Primacía de la realidad y límites a la intermediación laboral**

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, el cual impone al juez privilegiar la realidad empírica del trabajo sobre la forma contractual adoptada.

En materia de contratación mediante empresas de servicios temporales (EST), este principio adquiere especial relevancia, pues permite verificar si la utilización formal de la figura de trabajador en misión responde realmente a los presupuestos legales o si, por el contrario, encubre una relación laboral directa con la empresa usuaria.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia **SL4330 de 2020**, precisó que “*... las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajena 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 esa misma providencia, el máximo órgano de cierre explicó que el principio de primacía de la realidad no solo sirve para determinar la existencia de subordinación, sino también para: identificar al verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, determinar la continuidad y extremos temporales del vínculo, desmantelar situaciones de simple interposición formal o en su defecto verificar la ocurrencia de fraude a la ley.

Sobre este último aspecto, la Corte recordó que el fraude a la ley se configura cuando, bajo la apariencia de cumplimiento formal de una norma, se elude su finalidad protectora, lo que ocurre cuando la figura de trabajador en misión se instrumentaliza para atender necesidades estructurales o permanentes de la empresa usuaria.

De igual manera, la jurisprudencia reiterada (CSJ SL467-2019, SL3520-2018, entre otras) ha consolidado doctrina probable en el sentido de que la contratación mediante EST debe ser **transitoria, excepcional y taxativa**, no siendo admisible su utilización para suplir requerimientos permanentes ni para sustituir personal de planta.

Así las cosas, el servicio a cargo de las EST solo puede prestarse en los eventos previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, esto es: (i) labores ocasionales o transitorias, (ii) reemplazo de personal, o (iii) incrementos extraordinarios en la producción o en los servicios por seis meses prorrogables por seis meses más.

Por ello, el artículo 6º del Decreto 4369 de 2006 prohíbe prorrogar el contrato o celebrar uno nuevo con la misma o diferente EST

cuando, vencido el término máximo legal, subsista la necesidad que dio origen a la contratación, pues en tal evento esta deja de ser temporal y adquiere vocación de permanencia.

### **Caso concreto**

De conformidad con el material probatorio allegado al plenario, se encuentra acreditado que el Fondo Nacional del Ahorro suscribió diversos contratos con la sociedad **S&A Servicios y Asesorías S.A.S.**, en su condición de empresa de servicios temporales, cuyo objeto consistió en el suministro de personal en misión para el desarrollo de actividades relacionadas con el cumplimiento del plan estratégico institucional y las necesidades de crecimiento y expansión de la entidad.

En virtud de dichos contratos, la demandante fue vinculada mediante sucesivos contratos por obra o labor determinada con la empresa temporal, desempeñándose en misión al servicio del Fondo Nacional del Ahorro durante el período comprendido entre el 12 de septiembre de 2016 y el 30 de septiembre de 2019, de manera ininterrumpida.

Los contratos de suministro celebrados entre el FNA y la EST fueron los siguientes:

Item	Contrato	Objeto	Folios
1	Contrato 154 del 7 de junio de 2016.	SUMINISTRO DE TRABAJADORES EN MISION PARA NIVEL PROFESIONAL, TECNICO, OPERATIVO, ASISTENCIAL O AUXILIAR QUE SE REQUIERA PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO Y EXPANSION DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO	44 a 55 (Archivo 09ContestacionDdayLlamamientoEnGarantiaFNA)
2	Contrato 165 del 16 de agosto de 2017.	SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISION PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES PROCESOS, ATENDIENDO LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO Y EXPANSION DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO	56 a 61 (Archivo 09ContestacionDdayLlamamientoEnGarantiaFNA)
3	Contrato 56 del 15 de marzo de 2018.	SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISION PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL, ATENDIENDO LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO Y EXPANSION DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO	62 a 69 (Archivo 09ContestacionDdayLlamamientoEnGarantiaFNA)
4	Contrato 12 del 18 de marzo de 2019.	SUMINISTRO DE TRABAJADORES EN MISION PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO Y EXPANSION DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO, PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS	70 a 76 (Archivo 09ContestacionDdayLlamamientoEnGarantiaFNA)

Producto de lo anterior, la trabajadora, en ejecución de sendos contratos de obra o labor celebrados con la sociedad S&A Servicios y Asesorías S.A.S., prestó sus servicios como trabajadora en misión en el Fondo Nacional del Ahorro, como se desprende a continuación:

No. contrato	Desde	Hasta	Cargo	Folio
2016-13557	12/09/2016	21/08/2017	Profesional Junior Grado 1	47 contestacion S&A SAS
01-002-2017-07787	22/08/2017	21/03/2018	Profesional Senior Grado 2	63 contestacion S&A SAS
01-002-2018-04421	22/03/2018	21/03/2019	Profesional Senior Grado 2	84 contestacion S&A SAS
01-002-2019-05231	22/03/2019	30/09/2019	Profesional Senior Grado 2	96 contestacion S&A SAS

En el mismo sentido, tal como lo estableció la a-quo, en el transcurso del proceso se solicitó y **aportó la certificación correspondiente emitida por la empresa temporal**

**demandada<sup>9</sup>**, la cual confirma que la demandante desempeñó las siguientes funciones durante la vigencia de los contratos:

Para el cargo de **PROFESIONAL JUNIOR GRADO 1** así:

  
www.servasesorias.com.co | comunicaciones@servasesorias.com.co | representantelegal@servasesorias.com.co

**LA DIRECCIÓN JURIDICA**

**CERTIFICA**

Que el (la) señor (a) **SIERRA ESCOBAR KRISTEL ELIANA** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **1128417793**, labora en nuestra compañía mediante un contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada desempeñando el cargo de **PROFESIONAL JUNIOR GRADO 1**, para la empresa usuaria **FONDO NACIONAL DEL AHORRO - CARLOS LLERAS RESTREPO**.

Durante el siguiente periodo:

F. ingreso	F. retiro	Cargo:	Salario
12/09/2016	21/08/2017	PROFESIONAL JUNIOR GRADO 1	\$ 3.750.000

Desempeñando las siguientes funciones:

- Acompañar y orientar técnica y jurídicamente al área de desempeño en la elaboración de los estudios previos, pliegos de condiciones y términos de referencia, para atender las necesidades de contratación de acuerdo a los planes, programas y proyectos institucionales.
- Tramitar la legalización de los contratos y órdenes de servicio que le sean asignados por el Jefe Inmediato, cumpliendo con los procedimientos establecidos por el manual de contratación, dentro de los términos legales.
- Elaborar los contratos y/o minutos que surjan de los procesos de contratación de cualquier modalidad que adelante el Fondo Nacional del Ahorro, cumpliendo con las formalidades plenas establecidas.
- Organizar las audiencias aclaratorias y de adjudicación de los contratos por Solicitud Pública, garantizando procesos de contratación en condiciones de transparencia y celeridad.
- Revisar la aprobación de las pólizas que se expidan como requisito de ejecución de los contratos, llevando el registro y control de los mismos, con el fin de ratificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones legales establecidas.
- Efectuar el seguimiento y supervisión técnica de los contratos asignados, conforme a las condiciones y términos establecidos en el proceso contractual.
- Tramitar la liquidación de los procesos contractuales en cualquiera de las modalidades de contratación, cumpliendo con las formalidades plenas.
- Elaborar los informes de gestión que sean requeridos por el Jefe Inmediato o por la dependencia, atendiendo a los criterios de veracidad y oportunidad de la información
- Cumplir y aplicar con los lineamientos de seguridad de la información de la entidad.
- Cumplir con las políticas y lineamientos de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad.
- Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza del cargo.



Y en el cargo de **PROFESIONAL SENIOR GRADO 2** de la siguiente manera:

<sup>9</sup> Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf.18ContestacionSura - Expediente Digital

  
www.servasesorias.com.co | comunicaciones@servasesorias.com.co  
representantelegal@servasesorias.com.co

**LA DIRECCIÓN JURIDICA**

**CERTIFICA**

Que el (la) señor (a) **SIERRA ESCOBAR KRIS ELIANA** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **1128417793**, labora en nuestra compañía mediante un contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada desempeñando el cargo de **PROFESIONAL SENIOR GRADO 2**, para la empresa usuaria **FONDO NACIONAL DEL AHORRO - CARLOS LLERAS RESTREPO**.

Durante el siguiente periodo:

F. ingreso	F. retiro	Cargo:	Salario
22/08/2017	21/03/2018	PROFESIONAL SENIOR GRADO 2	\$ 4.720.000

Desempeñando las siguientes funciones:

- Acompañar y orientar técnica y jurídicamente al área de desempeño en la elaboración de los estudios previos, pliegos de condiciones y términos de referencia, para atender las necesidades de contratación de acuerdo a los planes, programas y proyectos institucionales.
- Tramitar la legalización de los contratos y órdenes de servicio que le sean asignados por el Jefe Inmediato, cumpliendo con los procedimientos establecidos por el manual de contratación, dentro de los términos legales.
- Elaborar los contratos y/o minutos que surjan de los procesos de contratación de cualquier modalidad que adelante el Fondo Nacional del Ahorro, cumpliendo con las formalidades plenas establecidas.
- Organizar las audiencias aclaratorias y de adjudicación de los contratos por Solicitud Pública, garantizando procesos de contratación en condiciones de transparencia y celeridad.
- Revisar la aprobación de las pólizas que se expidan como requisito de ejecución de los contratos, llevando el registro y control de los mismos, con el fin de ratificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones legales establecidas.
- Efectuar el seguimiento y supervisión técnica de los contratos asignados, conforme a las condiciones y términos establecidos en el proceso contractual.
- Tramitar la liquidación de los procesos contractuales en cualquiera de las modalidades de contratación, cumpliendo con las formalidades plenas.
- Elaborar los informes de gestión que sean requeridos por el Jefe Inmediato o por la dependencia, atendiendo a los criterios de veracidad y oportunidad de la información.
- Cumplir y aplicar con los lineamientos de seguridad de la información de la entidad.
- Cumplir con las políticas y lineamientos de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad.
- Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza del cargo.



Como se puede observar, a pesar de que la empresa de servicios temporales pretende ser considerada como la empleadora de la demandante, lo cierto es que cada uno de los contratos celebrados tenía el único propósito de asignar a la demandante como trabajadora en misión dentro de las instalaciones del FNA, desarrollando las mismas funciones durante más de tres años.

Esto evidencia que, aunque se formalizaron distintos contratos, la naturaleza de las funciones desempeñadas por la demandante permaneció prácticamente inalterada durante todo ese tiempo. Por tanto, se considera que el servicio prestado no fue excepcional o transitorio, sino una necesidad continua y estructural del FNA.

Ahora bien, dado que la vinculación de la demandante se extendió por más de tres años, es decir, excediendo ampliamente el plazo máximo permitido para la contratación de trabajadores en misión, se concluye que la actividad desarrollada por la

demandante debe considerarse como permanente, y no como temporal, como se había pretendido inicialmente.

En consecuencia, la vinculación de la demandante como trabajadora en misión en el Fondo Nacional del Ahorro, bajo su subordinación directa y mediante los contratos celebrados con la empresa de servicios temporales, infringió de manera clara la legislación laboral vigente. Esto se debe a que la demandante prestó sus servicios de forma continua por un período superior a tres años, lo que excedió ampliamente el tiempo máximo permitido para este tipo de contratación, que es de seis meses, prorrogables por otros seis meses más. Por lo tanto, resulta evidente que el servicio prestado no fue excepcional o temporal, sino que fue una necesidad permanente para el FNA, que no podía recurrir a la contratación por medio de empresas de servicios temporales para cubrir una necesidad estructural. En consecuencia, al superar el plazo máximo de un año estipulado en la ley, la labor de la demandante pasó a considerarse como permanente desde su vinculación inicial.

En este contexto, la falta de interrupción significativa entre los contratos celebrados con la empresa de servicios temporales y el Fondo Nacional del Ahorro no afecta la unidad del vínculo laboral. La continuidad del servicio prestado por la demandante durante más de tres años demuestra que la necesidad del FNA de contar con estos servicios no fue ocasional ni transitoria, sino que correspondió a una necesidad estructural y permanente. Este hecho se evidencia en la naturaleza de los contratos y las funciones desempeñadas por la demandante durante el período mencionado, tal como se desprende de las pruebas documentales

y la jurisprudencia aplicable, en particular la sentencia CSJ SL 3616 de 2020, que ratifica la continuidad de las relaciones laborales cuando no se interrumpe el servicio de manera relevante.

Además, aunque el Fondo Nacional del Ahorro que la contratación de la demandante respondió a la necesidad urgente de personal debido a la falta de recursos humanos en la entidad, debe señalarse que la falta de personal no justifica el uso prolongado de la tercerización para cubrir necesidades permanentes de la entidad durante más de un año. Este comportamiento del FNA configura un fraude a la ley, tal como lo establece la Corte Suprema de Justicia en su sentencia SL 4330 de 2020. De acuerdo con el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades y apoyado en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa que formalmente contrató a la demandante actuó como una simple intermediaria en una relación laboral cuya verdadera empleadora fue el Fondo Nacional del Ahorro.

### **Sobre la alegada colisión entre el principio de primacía de la realidad y el principio de igualdad**

Si bien, el recurrente sostiene que en el asunto se presenta una colisión de principios que debe resolverse mediante ponderación, pues, a su juicio, la nivelación salarial y el reconocimiento de las pretensiones derivadas de la identidad funcional vulneran el principio constitucional de igualdad, en tanto la demandante no acreditó el cumplimiento de los requisitos de estudio y

experiencia previstos en el manual de funciones para el cargo equiparado.

Tal planteamiento no resulta de recibo.

En primer lugar, no se advierte una verdadera colisión de principios constitucionales. El principio de primacía de la realidad (art. 53 C.P.) no se opone al principio de igualdad (art. 13 C.P.); por el contrario, lo complementa y materializa. La finalidad de la primacía de la realidad es impedir que, mediante estructuras formales o artificios contractuales, se desconozcan los derechos laborales derivados de la actividad efectivamente ejecutada.

En segundo lugar, la igualdad invocada por el apelante no puede entenderse en términos formales esto es, como simple verificación de requisitos académicos o de experiencia, sino en su dimensión material. Si dos personas ejecutan funciones sustancialmente idénticas, bajo las mismas condiciones de subordinación y responsabilidad, resulta contrario al principio de igualdad retribuirlas de manera diferente por el solo hecho de haber sido vinculadas a través de una empresa de servicios temporales.

En ese contexto, el análisis debe centrarse en el contenido funcional efectivo del servicio prestado, conforme a las pruebas obrantes en el expediente, y no en la denominación contractual o en la verificación formal de requisitos.

Para ello debe tenerse en cuenta que con fundamento en la **certificación expedida por S&A Servicios y Asesorías S.A.S.** y en el **manual de funciones del Fondo Nacional del Ahorro** allegado al expediente, la Sala advierte que las actividades desarrolladas por la demandante como Profesional Senior Grado 2 y previamente como Profesional Junior Grado 1 guardan correspondencia material y sustancial con el perfil funcional del cargo de Profesional Grado 3 previsto en la planta de personal del FNA.

En efecto, del cotejo objetivo entre las funciones certificadas y las descritas en el manual institucional, se observa identidad en los siguientes ejes estructurales: (i) acompañamiento y orientación técnica y jurídica en la elaboración de estudios previos, pliegos de condiciones y términos de referencia; (ii) elaboración y revisión de contratos, minutos y actos propios de los procesos de contratación en sus distintas modalidades; (iii) trámite de legalización contractual y verificación de requisitos de ejecución; (iv) revisión y aprobación de pólizas; (v) seguimiento, supervisión y liquidación de contratos; y (vi) rendición de informes de gestión ante instancias directivas.

Estas funciones no corresponden a labores meramente auxiliares o de apoyo básico, sino a actividades técnicas, jurídicas y decisorias propias del núcleo misional del área de contratación de la entidad, en plena consonancia con el propósito principal del cargo de Profesional Grado 3, consistente en adelantar, en coordinación con los funcionarios competentes, actividades relacionadas con procesos de contratación directa, licitación o

concurso, garantizando los principios de transparencia, economía y responsabilidad.

Así pues, la única variación advertida en los distintos contratos celebrados a través de la empresa temporal fue la denominación del grado y el salario pactado, mas no el contenido funcional ni el nivel de responsabilidad. Ello permite concluir que la demandante ejecutó, en la práctica, funciones equivalentes a las asignadas al Profesional Grado 3 del manual institucional.

En ese orden, el argumento del recurrente según el cual no se acreditó el cumplimiento de los requisitos formales de estudio y experiencia previstos en el manual de funciones no desvirtúa la nivelación salarial reconocida por cuanto la equiparación no se sustenta en una designación formal en el cargo ni en la verificación abstracta de requisitos académicos, sino en la comprobación fáctica de que las funciones efectivamente desempeñadas correspondían materialmente a las de dicho perfil.

Así las cosas, aceptar la tesis del apelante implicaría desconocer el principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, pues permitiría que, mediante la intermediación formal de una EST y la asignación nominal de un grado inferior, se retribuyeran funciones de mayor entidad con una remuneración inferior a la prevista para quienes las ejecutan dentro de la planta oficial.

Por consiguiente, demostrada la equivalencia funcional, procede mantener la nivelación salarial con base en el cargo de Profesional Grado 3 y los salarios certificados por el Fondo

Nacional del Ahorro para cada anualidad correspondiente, sin que ello comporte vulneración alguna del principio de igualdad, si no, por el contrario, su realización material.

En consecuencia, acreditado que la demandante ejecutó funciones sustancialmente equivalentes a las previstas para el cargo de Profesional Grado 3 en el manual del Fondo Nacional del Ahorro, y desvirtuado el argumento relativo a una supuesta colisión de principios, se impone concluir que la nivelación salarial reconocida en primera instancia encuentra respaldo en el principio de igualdad material y en la primacía de la realidad sobre las formas.

No resulta jurídicamente admisible que, bajo la sola circunstancia de una vinculación formal a través de una empresa de servicios temporales, se desconozca la retribución correspondiente a la actividad efectivamente desarrollada en condiciones equivalentes a las del personal de planta.

Por ende, al haberse demostrado la prestación personal del servicio, la subordinación y la ejecución de funciones propias de la estructura orgánica del Fondo Nacional del Ahorro, se confirmará la declaración de existencia del contrato de trabajo entre la demandante y dicha entidad, así como las consecuencias económicas derivadas de tal reconocimiento, en lo que fue objeto de apelación.

Definido lo anterior y confirmada la declaratoria de existencia del vínculo laboral entre la demandante y el Fondo Nacional del Ahorro, así como la procedencia de la nivelación salarial con

fundamento en la equivalencia funcional acreditada, corresponde ahora abordar los reparos formulados por la apoderada de S&A Servicios y Asesorías S.A.S.

### **Sobre la condición de empleadora y la alegada improcedencia de la declaratoria de simple intermediaria**

La apoderada de S&A Servicios y Asesorías S.A.S. sostuvo que su representada fungió como verdadera empleadora de la demandante durante toda la vigencia de los contratos, en su calidad de Empresa de Servicios Temporales debidamente habilitada, razón por la cual no podía ser considerada como simple intermediaria ni trasladarse la calidad de empleador al Fondo Nacional del Ahorro.

La Sala no comparte dicho planteamiento, puesto que, si bien es cierto que formalmente la demandante fue vinculada mediante contratos de trabajo por obra o labor suscritos con la empresa temporal, lo determinante en este tipo de controversias no es la forma adoptada por las partes, sino la realidad material en la que se desarrolló la prestación del servicio, conforme al artículo 53 de la Constitución Política y a la doctrina reiterada de la Sala de Casación Laboral.

Así pues, en el presente caso ya quedó establecido que la actividad desarrollada por la demandante no correspondía a una labor ocasional, accidental o transitoria, tampoco se trató de un reemplazo de personal y mucho menos se acreditó un incremento extraordinario y temporal de la producción dentro de los límites del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Por el contrario, se demostró que la actora ejecutó funciones propias del proceso contractual de la entidad, de manera continua y prolongada, integrándose funcionalmente a la estructura administrativa del Fondo Nacional del Ahorro, bajo coordinación directa de sus funcionarios y dentro de sus instalaciones.

En ese orden, aun cuando S&A Servicios y Asesorías S.A.S. contara con autorización para operar como empresa temporal, tal circunstancia no legitima la utilización indefinida o estructural de trabajadores en misión para suplir funciones permanentes de la usuaria puesto que la habilitación administrativa no convalida el uso irregular de la figura.

Así las cosas, correctamente concluyó la juez de primera instancia que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el verdadero empleador fue el Fondo Nacional del Ahorro, mientras que la empresa temporal fungió como simple intermediaria, con las consecuencias jurídicas propias de dicha calificación.

De otra parte, en lo que respecta a la alegada **improcedencia de la nivelación salarial y la inexistencia de identidad funcional**, como ya se expuso al resolver el recurso del Fondo Nacional del Ahorro, la nivelación salarial no se fundamenta en la simple denominación del cargo ni en la verificación abstracta de requisitos formales previstos en el manual de funciones, sino en la equivalencia material y sustancial de las funciones efectivamente desarrolladas.

En este contexto, no puede sostenerse que la nivelación salarial desconozca el principio de igualdad. Por el contrario, el principio de igualdad material impone que a trabajo de igual valor corresponda igual remuneración, evitando que la utilización de una figura formal de intermediación derive en una retribución inferior por la ejecución de funciones equivalentes a las del personal de planta. En ese sentido aceptar la tesis de la recurrente implicaría permitir que, mediante la sola intermediación de una empresa temporal, se remuneren funciones de idéntica complejidad técnica y responsabilidad con un salario inferior al previsto para el cargo equivalente en la estructura oficial, lo que resultaría contrario no solo al principio de igualdad, sino también a la primacía de la realidad.

Por consiguiente, al haberse demostrado la equivalencia funcional entre las tareas efectivamente desempeñadas y el perfil del Profesional Grado 3 del Fondo Nacional del Ahorro, la nivelación salarial reconocida en primera instancia se ajusta a derecho y será confirmada.

### **De las sanciones moratorias**

#### **Sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.**

En lo que atañe a la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de cesantías, la Sala advierte que dicha disposición resulta inaplicable al presente caso como quiera que se está declarando que la demandante ostenta la calidad de trabajadora oficial, su vínculo se rige por un régimen

especial de derecho público laboral y no por el sistema previsto para los trabajadores particulares en el Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral ha precisado de manera expresa que la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 cobija únicamente a los trabajadores del sector privado y no a los trabajadores oficiales (**CSJ SL981-2019; SL2051-2017**).

Así las cosas, no solo resulta improcedente mantener la condena impuesta por dicho concepto, sino también efectuar cualquier análisis en torno a la eventual mala fe del empleador, pues no puede estructurarse un juicio sancionatorio con fundamento en una norma que no gobierna la relación jurídica declarada.

En consecuencia, se revocará la condena impuesta por concepto de sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

### **Indemnización por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales (artículo 1º del Decreto 797 de 1949)**

Definida la condición de la demandante como trabajadora oficial del Fondo Nacional del Ahorro, las consecuencias jurídicas derivadas de la terminación del vínculo no pueden examinarse bajo el régimen ordinario del Código Sustantivo del Trabajo en todos sus extremos, sino conforme al estatuto especial que gobierna esta categoría de servidores públicos.

En materia de mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, el régimen aplicable es el previsto en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, modificadorio del artículo 52 del Decreto 2127 de 1945. Así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral en múltiples pronunciamientos (CSJ SL747-2020; CSJ SL1008-2020; CSJ SL1307-2020; CSJ SL4701-2020, entre otros).

En ese contexto, advierte la Sala que el juzgado de primera instancia impuso la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que regula la mora en el sector privado y que, por tanto, no resulta jurídicamente aplicable tratándose de trabajadores oficiales. En estricta observancia del principio de legalidad en materia sancionatoria, la condena no puede fundarse en una disposición que no gobierna la relación jurídica declarada, lo que en principio conduciría a su revocatoria.

No obstante, en virtud del principio “*iura novit curia*”, corresponde al juez aplicar la norma que efectivamente rige el caso, aun cuando las partes o el a quo hayan invocado una distinta. Bajo este entendimiento, la demandante tendría derecho a la indemnización prevista en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949. Ahora bien, la aplicación estricta de dicha disposición conduciría a una liquidación superior a la reconocida en primera instancia, toda vez que el artículo 65 del CST impone un límite temporal de veinticuatro (24) meses, mientras que el Decreto 797 de 1949 no contempla tal restricción.

Sin embargo, comoquiera que las partes no formularon recurso orientado a cuestionar el monto o la modalidad de liquidación de

la sanción, y siendo la parte demandada apelante única en este extremo, la Sala se encuentra limitada por el principio de “*non reformatio in pejus*”, que impide agravar la situación del recurrente. En consecuencia, aunque el fundamento normativo de la condena deba adecuarse al régimen especial de los trabajadores oficiales, el monto reconocido en primera instancia se mantendrá incólume, por resultar más favorable al apelante único.

### **Sobre la indemnización por despido sin justa causa y la alegada renuncia voluntaria**

La apoderada de S&A Servicios y Asesorías S.A.S. sostuvo que no era procedente la condena por indemnización por despido sin justa causa, en tanto el vínculo terminó por renuncia voluntaria de la trabajadora y no por conducta imputable al empleador. Añadió que, al tratarse de una trabajadora en misión, no le eran aplicables los beneficios convencionales del Fondo Nacional del Ahorro.

No obstante, la Sala no acoge tales argumentos al considerar que:

En primer lugar, habiéndose declarado la existencia del contrato realidad entre la demandante y el Fondo Nacional del Ahorro, la terminación del vínculo debe analizarse desde esa realidad jurídica y no desde la forma adoptada en los contratos suscritos con la empresa de servicios temporales. Si bien formalmente la desvinculación se presentó como una “renuncia”, lo cierto es que el contexto probatorio permite concluir que la terminación estuvo precedida por un incumplimiento patronal relevante, consistente

en el mantenimiento de una estructura de intermediación que desnaturalizaba el vínculo laboral y en el pago de una remuneración inferior a la correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas.

De acuerdo con lo anterior, no debe perderse de vista que la jurisprudencia en materia laboral ha señalado que el despido indirecto se configura cuando el trabajador da por terminado el contrato con fundamento en una conducta atribuible al empleador que torne imposible la continuidad del vínculo, siempre que dicha conducta sea real y sustancial.

En el caso bajo examen, la utilización indebida y prolongada de la intermediación laboral para atender funciones permanentes de la entidad, así como el desconocimiento del verdadero salario derivado de la equivalencia funcional acreditada, constituyeron incumplimientos que afectaron elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo son la remuneración y la estabilidad.

En ese contexto, la decisión de la trabajadora no puede analizarse de manera aislada como una simple manifestación voluntaria desvinculada de la conducta patronal, sino como la consecuencia de un esquema contractual que desconocía sus derechos laborales en aspectos sustanciales.

De otro lado, el argumento relativo a la inaplicabilidad de los beneficios convencionales tampoco resulta atendible. Una vez declarado que la demandante mantuvo una relación laboral directa con el Fondo Nacional del Ahorro y que ejecutó funciones equivalentes a las del personal de planta, no es jurídicamente

viable excluirla de los beneficios convencionales por el solo hecho de haber sido vinculada formalmente como “trabajadora en misión” pues ello implicaría perpetuar el efecto de la intermediación indebida ya desvirtuada en esta providencia.

Por consiguiente, al tratarse de un vínculo que, en virtud del principio de primacía de la realidad, se tuvo como indefinido y respecto del cual no se acreditó justa causa válida de terminación, la indemnización por despido sin justa causa reconocida en primera instancia se ajusta a derecho y será confirmada.

**Finalmente, en cuanto a la solidaridad de la Empresa de Servicios Temporales frente a las condenas impuestas**, si bien la apoderada de S&A Servicios y Asesorías S.A.S. cuestionó la declaratoria de responsabilidad solidaria, insistiendo en que su representada actuó como verdadera empleadora en calidad de Empresa de Servicios Temporales debidamente habilitada, y que no podía ser considerada simple intermediaria ni asumir las consecuencias económicas derivadas de la declaratoria del contrato realidad, lo cierto es que tal postura no resulta de recibo.

Para resolver este planteamiento, es necesario recordar que, conforme a los artículos 71, 74 y 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales son empleadoras formales de los trabajadores en misión, quienes prestan servicios subordinados en favor de una empresa usuaria, en los eventos taxativos previstos por la ley.

No obstante, cuando dicha intermediación se utiliza por fuera de los supuestos legales la figura pierde su naturaleza legítima, y la EST deja de ser el verdadero empleador para convertirse en un simple intermediario en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha sido constante en señalar que, en tales eventos, la usuaria pasa a ser la verdadera empleadora y la empresa temporal responde solidariamente por las obligaciones laborales derivadas del vínculo real, por aplicación del numeral 3 del artículo 35 del CST (CSJ SL271-2019, entre otras).

Ahora bien, en relación con el fundamento y alcance de la solidaridad, la Corte Suprema de Justicia precisó recientemente en sentencia **SL1587-2025, Radicación n.º 13001-31-05-001-2017-00048-01, Acta 18**, que la solidaridad constituye una garantía especial propia del carácter tuitivo del derecho del trabajo, orientada a asegurar la efectividad del crédito laboral, pero cuya procedencia está estrictamente supeditada a los eventos expresamente previstos por la ley o al acuerdo de las partes.

En esa línea, la Corte recordó que la solidaridad no es una sanción autónoma ni de aplicación general, sino un mecanismo de protección que permite extender al obligado solidario la responsabilidad por las deudas prestacionales o indemnizatorias insolutas, siempre que concurran los presupuestos normativos que la habilitan. Por ello, el juez no puede ampliarla por analogía

o equidad, pero tampoco puede desconocerla cuando el supuesto legal se encuentra configurado.

Precisamente ese es el escenario que se presenta en el sub examine al haberse acreditado que S&A Servicios y Asesorías S.A.S. intervino en una contratación que desbordó los límites legales del trabajo en misión y encubrió una relación laboral directa con el Fondo Nacional del Ahorro, su actuación se subsume en la hipótesis del artículo 35 del CST, lo que impone su responsabilidad solidaria frente a las obligaciones derivadas del contrato realidad declarado judicialmente.

En consecuencia, resulta jurídicamente acertado mantener la declaratoria de responsabilidad solidaria, en cuanto la empresa temporal participó en el esquema de intermediación irregular que dio lugar al desconocimiento de los derechos laborales de la demandante.

De conformidad con lo expuesto, y una vez analizados de manera integral los recursos de apelación interpuestos, la Sala concluye que la decisión del a quo debe **modificarse parcialmente**, únicamente en lo atinente a la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

En efecto, si bien se mantiene la declaratoria de existencia del contrato de trabajo entre la demandante y el Fondo Nacional del Ahorro, la nivelación salarial, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria y la responsabilidad solidaria de la empresa de servicios temporales, no resulta jurídicamente procedente la condena impuesta por concepto de sanción por no

consignación de cesantías prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en la medida en que dicha disposición es aplicable a trabajadores del sector privado y no a trabajadores oficiales, quienes se rigen por un régimen especial de derecho público laboral, conforme se manifestó en líneas anteriores.

En consecuencia, se revocará la condena impuesta por dicho concepto y se confirmará la sentencia en todo lo demás.

Sin Costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, en el sentido de **REVOCAR** la condena impuesta por concepto de sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia en todo lo demás.

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

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día.**

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**LOS MAGISTRADOS**

**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**

**Magistrado Ponente.**

**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

**Magistrada**

**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**

**Magistrado**

Firmado Por:

Andres Mauricio Lopez Rivera  
Magistrado  
Sala 020 Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Maricela Cristina Natera Molina  
Magistrada  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Victor Hugo Orjuela Guerrero**  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e07f446dcaa7e2837e63ccb3e0c3bf8d901d5ebcc42b97b4b8c3a9cd7fe4b627**

Documento generado en 18/02/2026 11:52:45 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**