



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL446-2023

Radicación n.º 85811

Acta 04

Bogotá D.C., catorce (14) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 15 de noviembre de 2018, dentro del proceso que le sigue al **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. (BANAGRARIO S.A.)** y a la empresa **COLOMBIANA DE TEMPORALES SOCIEDAD ANÓNIMA COLTEMPORA S.A. (COLTEMPORA S.A.)**.

I. ANTECEDENTES

Demandó la accionante a Banagrario S.A. y Coltempora S.A., para que se declarase la ineficacia del contrato de trabajo celebrado con la segunda entre el 23 de julio y el 1º de septiembre de 2012, y la existencia de una relación única y continua de trabajo desde el 3 de febrero de 2003 hasta el

3 de marzo de 2015 con Banagrario S.A., consecuentemente, pidió que fueren condenadas solidariamente ambas empresas a: *i)* pagarle, a título de indemnización por despido injusto, los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 4 de marzo de 2015 hasta el 1º de julio de ese año, fecha en la que se cumplía verdaderamente el plazo presuntivo del contrato; *ii)* reliquidar las primas de vacaciones y de navidad, así como la bonificación por recreación, las vacaciones, las cesantías e intereses, *«teniendo en cuenta el periodo comprendido entre 23 de julio de 2012 y 01 de septiembre de 2012»*; *iii)* reconocer la diferencia salarial entre la asignación percibida cuando laboraba de forma directa en Banagrario S.A. (cargo de profesional operativo en Bogotá) y cuando fue vinculada por medio de la EST Coltempora S.A. del 23 de julio de 2012 al 3 de marzo de 2015 (cargo de asesor comercial en Anapoima, Cundinamarca); *iv)* la indemnización moratoria del artículo 1º del Decreto 797 de 1949; *v)* y la de perjuicios equivalente al valor de doce cuotas de amortización del crédito hipotecario otorgado a ella por el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), como consecuencia de la imposibilidad de acceder a la cobertura del seguro de desempleo que consta en la póliza No. 704408033 de QBE Seguros S.A.; y *vi)* la indexación y los intereses moratorios.

Como hechos relevantes narró que prestó sus servicios a Banagrario S.A., a partir del 19 de junio de 2000, inicialmente por intermedio de la empresa de servicios temporales Coltempora S.A, relación laboral que se extendió hasta el 30 de mayo de 2001; que sin mediar interrupción alguna, continuó prestando los servicios al banco, pero

mediante la EST Misión Temporal Ltda., en ejecución del mismo cargo de *oficial operativo I*, el cual desempeñó a través de esta última EST hasta el 10 de mayo de 2002.

Informó que solo cuatro días después, el 14 de mayo de 2002, se vinculó nuevamente al banco mediante la EST Coltempora S.A. para desempeñar el cargo de *temporal asistencial*, sin que variaran sus funciones, y que bajo esta temporal laboró hasta el 31 de enero de 2003.

Agregó que tres días después de finalizar la referida EST, el 3 de febrero de 2003, ingresó nuevamente al banco demandado de manera directa, y bajo la modalidad de contrato a término fijo, desarrollando las mismas labores que venía ejecutando desde el año 2000; que el 30 de junio de 2011, por acuerdo entre las partes y mediante una adenda al contrato (otrosí), pactaron cambiar su modalidad a indefinido a partir del 1º de julio de esa anualidad, y acordaron expresamente que los seis meses del plazo presuntivo se contabilizarían desde tal data.

Relató que en julio del año 2012, Banagrario S.A. le informó que sería trasladada a la sucursal de Anapoima, Cundinamarca, a partir del 23 de dicho mes, y que, dado que el salario en aquella oficina sería inferior, debía renunciar a su contratación directa, para vincularse por unos días con la temporal enjuiciada, pues unas de las cláusulas del contrato impedían su traslado con desmejora salarial.

Manifestó que accedió a renunciar el 18 de julio de 2012, y que tres días después ingresó al banco nuevamente

a través de Coltempora S.A.; que su salario en la sucursal Bogotá era de \$1.610.000, y en Anapoima era de \$1.234.000; que el contrato por el cual fue suministrada en dicha municipalidad era por la duración de la obra o labor determinada, pero no especificaba en qué consistía esta, y que sus labores misionales en realidad eran permanentes y del giro ordinario de los negocios del banco.

Sostuvo que laboró hasta el 1º de septiembre de 2012 mediante Coltempora S.A., pues tal y como le había dicho el banco demandado, nuevamente fue vinculada directamente tan solo tres días después, el 4 de septiembre, mediante contrato a término fijo, ahora en el cargo de *asesor comercial* en Bogotá, pero con el mismo salario de la sede de Anapoima, y desempeñaba exactamente las mismas funciones de *asesor comercial asistencial* que cumplía cuando fue enviada en misión; que así laboró hasta el 3 de marzo de 2015, fecha en la cual le fue terminado su contrato por la supuesta expiración del plazo pactado.

Afirmó que su salario del 4 de septiembre al 31 de diciembre de 2012 fue de \$1.234.000, del 1º de enero al 31 de diciembre de 2013 de \$1.265.000, y del 1º de enero de 2014 al 3 de marzo de 2015 de \$1.316.000.

Dijo que en noviembre de 2008 tomó un crédito hipotecario con el FNA, el que a su vez contrató un seguro de desempleo con QBE Seguros S.A., entidad que garantizaría el pago de 12 cuotas en caso de que se quedara sin empleo, y que, tras su despido, solicitó hacer efectiva dicha póliza, pero la aseguradora negó el amparo, pues adujo que debía

tener una antigüedad mínima de 3 años directa con su último empleador; que la cuota mensual correspondía a \$427.143.

Por último, enfatizó en que el 1º de julio de 2016 presentó reclamación a su empleador, la que fue despachada desfavorablemente el 17 de agosto de 2016.

Banagrario S.A. y Coltempora S.A. se opusieron a las pretensiones. En cuanto a los hechos, la primera aceptó la vinculación del 3 de febrero de 2003 mediante contrato a término fijo, pero adujo que no le constaba la fecha de finalización. Admitió también que el 30 de junio de 2011 se modificó la modalidad contractual a término indefinido; que el último salario devengado fue de \$1.610.000; que la actora laboró como *asesor comercial* desde el 4 septiembre de 2012 hasta el 3 de marzo de 2015; que eran ciertos los salarios del periodo del 4 septiembre de 2012 al 3 de marzo de 2015; que el 25 de febrero de ese año le comunicó la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado; la fecha que se tomó como plazo presuntivo del contrato para darlo por terminado y; la presentación y respuesta a la reclamación administrativa. Frente a los demás indicó que no eran ciertos o que no le constaban.

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción, cobro de lo no debido, falta de causa para pedir y buena fe.

Coltempora S.A., por su parte, aceptó: (i) que celebró el contrato de trabajo con la accionante el 23 de julio de 2012

que terminó el 1º de septiembre de ese año; (ii) el salario cuando laboró en la sede de Banagrario S.A., de Anapoima; (iii) haber desempeñado el cargo de *asesor comercial asistencial* hasta el 1º de septiembre de 2022. Frente a los demás, los negó o indicó que no le constaban.

Formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas y del despido; terminación del contrato de trabajo conforme a los presupuestos objetivos y legales señalados en el artículo 61 del CST; cobro de lo no debido y falta de causa para pedir; buena fe; temeridad, deslealtad procesal y mala fe de la demandante; prescripción de derechos; y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Cuatro Laboral de Oralidad del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 5 de octubre de 2018, decidió:

PRIMERO: DECLARAR que entre CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., existió un contrato individual de trabajo a término indefinido entre el 3 de febrero de 2013 (sic) y el 18 de julio de 2012, que terminó por renuncia voluntaria de la demandante.

SEGUNDO. DECLARAR que entre CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ y la SOCIEDAD COLTEMPORA S.A., existió un contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada, para trabajar en misión en el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. entre el 23 de julio de 2012 y el 1 de septiembre de 2012.

TERCERO: DECLARAR que entre CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., existió un contrato individual de trabajo a término indefinido vigente entre el 4 de septiembre de 2012 y el 3 de marzo de 2015, que terminó por expiración del plazo pactado.

CUARTO. ABSOLVER a las demandadas SOCIEDAD COLOMBIANA DE TEMPORALES S.A. (sic) COLTEMPORA S.A., y al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda formulada por CLAUDIA

ELVIRA RUEDA CRUZ, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente diligencia.

QUINTO: CONDENAR al (sic) demandante, en costas procesales, incluyendo la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

A través de sentencia del 15 de noviembre de 2018, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al resolver la apelación presentada por la actora, confirmó la decisión del *a quo*.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* observó que Banagrario S.A. y Coltempora S.A. celebraron, el 1º de abril de 2008, un contrato de prestación de servicios cuyo objeto era el envío de trabajadores en misión, con una duración de seis meses, con posibilidad de prorrogarlo de común acuerdo.

Advirtió que, en virtud de lo anterior, la demandante fue contratada por Coltempora S.A. entre el 23 de julio y el 1º de septiembre de 2012, para que prestara sus servicios a Banagrario S.A., sucursal Anapoima, por la duración de la labor u obra contratada, sin que existiera prueba de la forma o manera en que terminó.

Concluyó que dicha contratación era válida, pues la demandante y la empresa de servicios temporales estuvieron atados por un contrato de trabajo alrededor de 40 días, es decir, menos del límite permitido, y que su labor en la entidad bancaria estaba acorde con el servicio contratado por aquella a Coltempora S.A.

Añadió que la subordinación ostentada por el banco era válida de acuerdo con la figura de la delegación o representación, para lo cual se apoyó en la jurisprudencia de esta Corte.

Encontró probado que hubo dos relaciones contractuales entre la accionante y Banagrario S.A: la primera entre el 3 de febrero de 2003 y el 18 de julio de 2012, a término fijo, que posteriormente se modificó a indefinido, y que feneció por renuncia irrevocable presentada por la trabajadora, sin que de ella se desprenda que el propósito era continuar laborando con el banco en la sucursal Anapoima; y la segunda, del 4 de septiembre de 2012 al 3 de marzo de 2015 a término indefinido, que finalizó de manera unilateral por parte de la entidad crediticia, por expiración del plazo presuntivo.

Concluyó que, por lo anterior, no era procedente declarar ineficaz su vinculación al banco con la temporal por el periodo del 23 de julio al 1º de septiembre de 2012.

Sostuvo que la vinculación de la accionante con el banco debía regularse por el Decreto 2127 de 1945, dado que ella ostentaba la calidad de trabajadora oficial. De acuerdo con esa normatividad, advirtió que el último contrato de trabajo terminó por la expiración del plazo pactado, esto es, el 3 de marzo de 2015, y por ello no era necesario el envío de preaviso con anterioridad a los 30 días de su vencimiento, por lo que no se generó el pago de la indemnización por despido. Lo anterior, toda vez que para el caso bajo estudio operó el plazo presuntivo, esto es, que,

[...] el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado, en las mismas condiciones, por periodos de 6 en 6 meses por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrón.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la providencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la de la *a quo*, y en su lugar conceda las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, exento de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 77 de la Ley 50 de 1990; 38, 43, 47 y 51 del Decreto 2127 de 1945, en relación con el 1º y el 11 de la Ley 6 de 1945.

Le endosa al Tribunal los siguientes yerros fácticos:

- i) Dar por probado, sin estarlo, que la contratación de CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ como trabajadora en misión en el BANCO AGRARIO durante el periodo comprendido entre el 23 de julio de 2012 y el 1 de septiembre de 2012, se enmarcó en alguno de los casos permitidos por el art. 77 L-50/1990 para la contratación de trabajadores en misión.
- ii) Dar por probado, sin estarlo, que la contratación de CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ como trabajadora en misión en el BANCO AGRARIO durante el periodo comprendido entre el 23 de julio de 2012 y el 1 de septiembre de 2012, se dio "en acatamiento" del

contrato "de prestación de servicios" celebrado el 1 de abril de 2008 entre el BANCO AGRARIO y COLTEMPORA (sic).

iii) Dar por probado, sin estarlo, que la contratación de CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ como trabajadora en misión en el BANCO AGRARIO durante el periodo comprendido entre el 23 de julio de 2012 y el 1 de septiembre de 2012, tuvo "estrecha relación" con el objeto del contrato "de prestación de servicios" suscrito entre el BANCO AGRARIO y COLTEMPORA (sic).

iv) Dar por probado, sin estarlo, que la vigencia del contrato comercial suscrito entre el BANCO AGRARIO y COLTEMPORA (sic) el 1 de abril de 2008 se extendió más allá de seis (6) meses.

v) Dar por probado, sin estarlo, que la vinculación de la actora con la empresa Coltempora S.A. se dio en estricto cumplimiento del ordenamiento legal.

vi) No dar por probado, estándolo, que el BANCO AGRARIO fue el verdadero empleador de CLAUDIA RUEDA durante el periodo comprendido entre el 23 de julio de 2012 y el 1 de septiembre del mismo año.

vii) No dar por probado, estándolo, que COLTEMPORA fue una simple intermediaria de la relación laboral entre CLAUDIA RUEDA y el BANCO AGRARIO, durante el periodo comprendido entre el 23 de julio de 2012 y el 1 de septiembre del mismo año.

viii) Dar por probado, sin estarlo, que existieron dos vinculaciones entre la demandante y el Banco Agrario: la primera de 3 de febrero de 2003 a 18 de julio de 2012, que terminó por renuncia voluntaria, y la segunda del 4 de septiembre de 2012 hasta el 3 de marzo de 2015, que terminó por expiración del plazo presuntivo.

ix) No dar por probado, estándolo, que lo que realmente existió fue una sola relación laboral entre CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, del 03 de febrero de 2003 al 3 de marzo del 2015.

x) No dar por probado, estándolo, que la relación laboral sostenida entre CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ y el BANCO AGRARIO terminó el 3 de marzo de 2015, en realidad, por un despido sin justa causa.

Señala como apreciados erróneamente los siguientes medios de prueba:

i) Contrato de envío de personal en misión suscrito entre el Banco Agrario de Colombia y Coltempora (sic) (fls. 220 a 223).

ii) Contrato de trabajo "por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada" suscrito entre Claudia Elvira Rueda y Coltempora S.A. el 23 de julio de 2012 (fls. 224 a 225; también a fls. 19 a 20).

- iii) Liquidación del contrato de trabajo firmado entre Claudia Elvira Rueda y Coltempora S.A. (f.º 21).
- iv) Certificación laboral expedida por Coltempora (sic) acerca de la duración del contrato celebrado el 23 de julio de 2012 (f.º 22).
- v) Contrato de trabajo suscrito el 03 de febrero de 2003 entre Claudia Elvira Rueda Cruz y el Banco Agrario (fls. 14 a 16).
- vi) Otrosí suscrito entre CLAUDIA RUEDA y el BANCO AGRARIO el 31 de junio de 2011, a través del cual se convino convertir el contrato en uno a término indefinido con plazo presuntivo desde el 1 de julio de 2011 (f.º 17).
- vii) Comunicación presentada por Claudia Rueda al Banco Agrario acerca de que renunciaba al cargo de profesional operativo a partir del 18 de julio de 2012 (f.º 18)
- viii) Contrato de trabajo suscrito el 04 de septiembre de 2012 entre Claudia Elvira Rueda Cruz y el Banco Agrario (fls. 23 a 26).
- ix) Comunicación que informó la terminación del contrato por plazo presuntivo elaborada por el Banco Agrario y entregada a Claudia Rueda el 3 de marzo de 2015 (f.º 27).

Asegura que no hay prueba alguna que demuestre que el contrato de trabajo que suscribió con Coltempora S.A. se hubiera dado en desarrollo del acuerdo comercial firmado entre las demandadas, y en todo caso, no se acreditó la existencia de alguna de las situaciones que contempla el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que permitiera su contratación a través de una empresa de servicios temporales en el municipio de Anapoima en julio de 2012.

Advierte que el colegiado calificó el contrato como de «*prestación de servicios*», pero el título en realidad es de «*envío de personal en misión*», y que del mismo no se puede concluir que su contratación hubiera sido de forma transitoria, o para el reemplazo de persona ausente, o por incremento de producción.

Argumenta que el Tribunal le dio una validez equivocada al contrato celebrado entre la entidad bancaria y

Coltempora S.A. el 1º de abril de 2008, pues si bien este era prorrogable, ello tenía que hacerse por escrito, de lo cual no hay ninguna prueba. En esa medida, estima que no existe evidencia alguna de que dicho negocio se haya extendido más allá de la prórroga, y en ese sentido, la contratación no pudo ser «*en atacamiento*» de aquel.

Añade que, ni del contrato de trabajo suscrito el 23 de julio de 2012, ni de la liquidación final, puede inferirse que la modalidad pactada haya sido por la duración de la obra o labor, o que las actividades serían realizadas en el Banco Agrario de Anapoima, ni que iniciarían en la fecha referida. Tampoco se puede aseverar que el mismo acuerdo fuera celebrado por algunas de las causales señaladas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, ni que existiera una relación estrecha entre las demandadas para el año 2008.

Considera que no existía medio de convicción alguno que respaldara entonces que Coltempora S.A. era el verdadero empleador, sino todo lo contrario, que lo era Banagrario S.A.

Arguye que la relación entre ella y el banco tuvo tres etapas: la primera entre el 3 de febrero de 2003 y el 18 de julio de 2012, la segunda del 23 de julio al 1º de septiembre de ese año, y la tercera del 4 de septiembre de 2012 al 3 de marzo de 2015. Con base en esto apunta que, al existir una diferencia pequeña de días entre cada una, debería declararse la unidad contractual, tal como lo indicó esta Corporación en la providencia CSJ SL297-2018.

Advierte que dado que solo existió un solo vínculo laboral entre ella y el banco, el plazo presuntivo no debía ser computado desde el 4 de septiembre de 2012 sino desde el 1º de julio de 2011, lo que llevaría a que el último vencimiento sería el 1º de julio de 2015 y no en marzo de ese año, arrojando como conclusión que la terminación fue sin justa causa.

VII. CONSIDERACIONES

Pese a que el cargo se dirige por la senda de los hechos, no se discuten en casación los siguientes: i) la demandante estuvo vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo con Banagrario S.A., por lo menos desde el 3 de febrero de 2003 hasta el 30 de junio de 2011 (f.º14-16), el cual mutó a indefinido del 1º de julio de 2011 al 18 de julio de 2012 (f.º 17); ii) la actora celebró un contrato laboral con Coltempora S.A., por duración de la obra contratada, ejecutado del 23 de julio de 2012 al 1º de septiembre del mismo año (f.º19-20); iii) finalmente, suscribió otro con Banagrario S.A. a término fijo, del 4 de septiembre de 2012 al 3 de marzo de 2015 (f.º 23-26).

Dicho esto, le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal se equivocó al concluir, conforme a las pruebas singularizadas, que entre la demandante y Banagrario S.A., no existió una sola relación laboral entre el 3 de febrero de 2003 y el 3 de marzo de 2015.

Desde ya advierte la Sala que el colegiado incurrió en los yerros fácticos enrostrados, pues salta a la vista que hizo

una errada valoración de las pruebas singularizadas por la censura.

En efecto, a folios 19 a 20 del plenario milita el contrato suscrito el 23 de julio de 2012 por Coltempora S.A. y la demandante, por medio del cual esta fue vinculada como trabajadora en misión para ser enviada a Banagrario S.A., y en la duración del contrato, se estipuló que sería el requerido para la realización de la obra, la cual se describió así: «DESCRIPCION (sic) DE LA OBRA ASESOR COMERCIAL ASISTENCIAL». Y, tal como se advirtió al inicio de las consideraciones, está probado que esta modalidad de vinculación se verificó hasta el 1º de septiembre de 2012, es decir, solo por 44 días.

Pues bien, nada de lo que contiene ese documento apunta a considerar que realmente el envío de la accionante como trabajadora en misión a Banagrario S.A. obedeciera a alguna de las eventualidades contempladas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Se dice esto porque la sola descripción de la obra, bajo la denominación de «*asesor comercial asistencial*», no permite establecer, de ninguna manera, que se tratara de una labor ocasional, accidental o transitoria, en los términos del artículo 6 del CST, lo que además quedó desvirtuado porque la vinculación duró más de un mes. Tampoco se plasmó expresamente que ese cargo lo regentaría la accionante para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, ni mucho menos para atender incrementos en la producción, el transporte, las

ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas.

Evidentemente, no cabe duda de que la vinculación de la actora se hizo a través de la EST Coltempora S.A. para la prestación de un servicio, como lo es el de asesora comercial asistencial, lo que podría encuadrar, en principio, en la parte final del numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Con todo, la situación fáctica tampoco se ajusta a esa preceptiva, habida cuenta de que, como ya se advirtió, el documento contractual no informa de ninguna manera que ese servicio tuviera una temporalidad definida. Por el contrario, el contrato es suficientemente elocuente al disponer que la duración de la prestación del servicio por parte de la actora dependería *«de las necesidades del patrono o establecimiento que requiera la ejecución de la obra»*.

Como se ve, es claro que la obra o la labor para la que fue vinculada la actora, realmente no fue determinada en forma clara y concreta, y de esta manera, quedó a discreción de la empresa usuaria hasta cuándo llegaría esa relación, lo que no se compadece con la modalidad contractual invocada, con base en el criterio jurisprudencial expuesto por esta Corporación en sentencia CSJ SL2600-2018, en la que explicó lo siguiente:

[...] En efecto, el numeral 1º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

*1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o **la naturaleza de la labor contratada**, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.*

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado. (Resalta la Sala)

En otras palabras, como quiera que nada hay en el contrato que permita considerar que el cargo de *asesor comercial asistencial* estuviera marcado por la temporalidad, debe colegirse que era de carácter indefinido.

En tales condiciones, es menester recordar que la vinculación a través de empresas de servicios temporales está proscrita para aquellos casos en los que el trabajador va a ser enviado en misión para desarrollar labores que son de carácter permanente para la empresa usuaria. De este modo, aun cuando la vinculación sea inferior al límite temporal previsto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, si la labor no tiene una vocación de temporalidad sino de permanencia, indefectiblemente se estará en presencia de una situación irregular frente a la ley. Sobre el punto en la sentencia CSJ SL3520-2018, dijo la Corte:

[...] 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 acudir 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 ordinaria¹».

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*», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

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

La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. A su vez debe tenerse a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, que, al no manifestar su calidad de tal, está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella.

En torno al punto, cabe recordar nuevamente lo expuesto en la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, la cual, a pesar del tiempo en que fue proferida, sigue siendo un hito en la materia:

Pero ésta (sic) irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

¹ ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T., en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación.

De esta manera, queda suficientemente acreditado el error del Tribunal, pues si hubiera analizado correctamente el documento contractual examinado, necesariamente habría colegido que la vinculación de la demandante a través de la empresa de servicios temporales Coltempora S.A. no obedeció a ninguno de los tres eventos contemplados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, lo que por contera debía conducirlo a colegir que Banagrario S.A., utilizó fraudulentamente esta modalidad de intermediación para suplir requerimientos permanentes, y en consecuencia, realmente tuvo la calidad de empleador por ese interregno.

Como lo anterior es así, esto es, que el empleador de Claudia Elvira Rueda Cruz entre el 23 de julio y el 1º de septiembre de 2012, fue Banagrario S.A., el colegiado no podía concluir válidamente que hubo solución de continuidad en la prestación del servicio de la trabajadora, pues las interrupciones que hubo fueron de corta duración, y no cabe duda de que la intención de las partes era la de mantener vigente el vínculo laboral. Así se aprecia en la documental visible a folios 11 a 26 del expediente, en la que reposan los contratos de trabajo que celebró la demandante. Los que interesan al recurso, muestran lo siguiente:

Periodo	Empleador	Cargo	Lugar trabajo
3 febrero 2003 – 30 junio 2011	Banagrario S.A.	Oficial Operaciones	Bogotá
1 julio 2011 – 18 julio 2012	Banagrario S.A.	Oficial Operaciones	Bogotá

23 julio 2012- 1 septiembre 2012	Coltempora S.A.	Asesor Comercial Asistencial	Anapoima
4 septiembre 2012 - 3 marzo 2015	Banagrario S.A.	Asesor Comercial	Bogotá

El cuadro refleja que entre el 18 y el 23 de julio de 2012 solo transcurrieron 5 días de interrupción, y que entre el 1º y el 4 de septiembre solo fueron 3, pero la actora continuó desempeñando el mismo cargo para la empresa. Sobre el tópic, en la sentencia CSJ SL981-2019, explicó la Corte:

[...] En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece.

En concordancia con lo anterior, la carta de renuncia dirigida por la demandante a Banagrario S.A., con efectos a partir del 18 de julio de 2012 (f.º 18), debió apreciarse conforme al panorama que mostraba la totalidad del acervo probatorio, de donde fácil era concluir, conforme a las reglas de la sana crítica, que no se acompasa con un razonamiento lógico y natural que un trabajador que ha gozado de cierta estabilidad laboral, vinculado con el medio contractual que más seguridad genera en las relaciones obrero patronales, esto es, el contrato a término indefinido, renuncie para ser vinculado, solo cinco días después, mediante tercerización laboral, y por la duración de una supuesta obra o labor.

Así, el resultado lógico del proceso analítico de las pruebas permite concluir que la contratación efectuada entre la demandante y Coltempora S.A. mediante contrato de obra o labor el 23 de julio de 2012, para ser suministrada a

Banagrario S.A. tan solo cinco días después, respondió a un esquema de defraudación de los derechos de la trabajadora, tendiente a resquebrajar la continuidad o unidad contractual que la ataba al banco, y que se desarrollaba desde hace tiempo.

Teniendo en cuenta el precedente de esta Corporación atrás citado, concluye la Sala que el *ad quem* se equivocó al no advertir que, en realidad, lo que hubo fue una sola vinculación laboral entre la actora y Banagrario S.A., por lo menos, desde el 3 de febrero de 2003 hasta el 3 de marzo de 2015.

En suma, el cargo prospera.

Sin costas, debido al éxito del recurso.

VIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

En adición a las razones expuestas en el recurso extraordinario, destaca la Corte que la certificación visible a folio 16 del expediente demuestra que la demandante ingresó a laborar a Banagrario S.A., el 19 de junio de 2000 a través de la empresa Coltempora S.A.

Asimismo, a folio 12 del plenario reposa el certificado emitido por la empresa Misión Temporal Ltda., el cual da fe de un suministro de la trabajadora al mismo banco entre el 16 de mayo de 2001 y el 10 de mayo de 2002, en la modalidad contractual de obra o labor contratada. Si bien no existe prueba que demuestre a ciencia cierta que esta empresa tenía como objeto el envío de trabajadores en misión, pues

no es parte del proceso, su análisis no puede sustraerse del contexto que las pruebas en conjunto demuestran, dado que del cuerpo del documento emerge, sin que tenga que hacerse un mayor esfuerzo valorativo, que la trabajadora mantuvo la relación laboral con el banco, pero bajo el amparo de una empresa de suministro de personal diferente.

A folio 13 se constata una nueva vinculación de la demandante a través de la empresa Coltempora S.A., esta vez del 14 de mayo de 2002 al 31 de enero de 2003. Aunque la empresa no aceptó este hecho de la demanda, las evidencias en el plenario son elocuentes, pues el NIT del certificado es idéntico al utilizado en el contrato que la vinculó en el año 2012 con esta empresa.

Para esta Sala, lo expuesto ahora, y lo razonado en casación, muestra con claridad el patrón de vocación de permanencia de la labor desplegada por la actora en Banagrario S.A., pues es evidente que esta demandaba sus servicios mucho más allá de un periodo estacionario, máxime cuando los certificados y el contrato directo firmado establecieron un cargo de similares características: oficial operativo y temporal asistencial.

Por lo tanto, aunque el reclamo de la accionante consiste en que el contrato que la unió con el banco fue uno solo desde el día 3 de febrero de 2003 hasta el 3 de marzo de 2015, en donde Coltempora S.A. fue una empresa de servicios temporales que se usó de manera fraudulenta para esconder la única relación de trabajo, lo cierto es que esos documentos muestran sin lugar a dudas, no solo que tiene

razón, sino que incluso la relación inició mucho antes, esto es, desde el 19 de junio de 2000.

En efecto, un simple análisis de esos contratos muestra *prima facie* que el trabajo desarrollado por la trabajadora para nada constituía una labor temporal, ni transitoria, ni estaba enmarcada en un marco de producción estacional. Al contrario, lo que demuestra, tal y como lo asegura la censura, es precisamente todo lo contrario, que su prestación del servicio era tan necesaria y permanente, que se prolongó por quince años, con interrupciones mínimas que no sobrepasaron los cinco días entre su salida y reingreso, utilizando al menos dos empresas de servicios temporales.

Es evidente, pues, que el banco demandado contrarió la naturaleza y espíritu de la ley que creó a las empresas de servicios temporales, e incurrió, sin más, en un típico fraude a la ley. Así, en sentencia CSJ SL4330-2020, la Corte adoctrinó:

[...] Aplicación de los principios de primacía de la realidad y de fraude a la ley en supuestos de contratación mediante Empresas de Servicios Temporales.

El fraude a la ley es un principio general del derecho que como tal permea todo el ordenamiento jurídico y se define como el quebrantamiento de la legalidad, al amparo aparente de una norma. Esta figura denota aquel proceder que superficialmente se ajusta a la ley, pero que en verdad infringe la legislación, pues busca burlarla o evadir sus efectos y generalmente supone perjuicios o defraudación a terceros.

Por su parte, el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto, resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el

verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso desmantelar situaciones de simple interposición, entre otros.

En tratándose de vinculaciones defraudatorias o de intermediación laboral ilegal, a través de EST, ambos principios convergen en privilegiar la realidad sobre las situaciones aparentes y, lejos de ser antagónicos, funcionan de manera armónica y complementaria.

En efecto, el principio de la primacía de la realidad, según se explicó, no se limita a una especie de conflicto y mucho menos se puede pregonar su impertinencia en el sub judice, donde se hace necesario revelar el carácter transitorio o permanente de los servicios prestados a una empresa usuaria. Desde luego que en supuestos de interposición ilegal de EST no es técnicamente correcto aludir al «contrato realidad», debido a que no se discute como tal la naturaleza laboral de la vinculación, como bien lo pone de relieve el recurrente. Sin embargo, ello no impide aplicar, desde otra vertiente, este principio para descifrar si las actividades misionales desarrolladas por el trabajador son temporales, según el listado taxativo del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o, por el contrario, permanentes, en cuyo caso la empresa usuaria debe vincular de manera directa a su propio personal.

Fue por ello que el Tribunal, en aras de dilucidar esta cuestión, se apoyó válidamente en el principio de primacía de la realidad sobre las formas para develar la naturaleza del servicio prestado al FNA, especialmente en lo que hace al carácter de la necesidad contratada y su duración. Con ello, su estudio no se limitó a las estipulaciones contractuales, sino que las confrontó con la realidad de su ejecución, lo que le permitió colegir que el actor desempeñó actividades permanentes en favor de la usuaria y no transitorias. Es decir, se instrumentalizó el servicio a cargo de las empresas de servicios temporales para ocultar relaciones laborales continuas y por esa vía reducir costos laborales.

En paralelo, también se comete fraude a la ley en estos casos de intermediación ilegal, cuando formalmente se contratan servicios temporales con EST pero, en la práctica, se desarrollan actividades misionales permanentes, contrariando la finalidad de esta institución, cual es la de satisfacer una necesidad excepcional y temporal a través de un tercero.

En efecto, en el marco constitucional (art. 53 CP) y legal existe una preferencia hacia las relaciones laborales estables y duraderas. Por ello, este tipo de vinculaciones fueron concebidas con un carácter netamente transitorio, excepcional y taxativo. Transitorio porque el servicio es, por definición, temporal; es decir, para satisfacer necesidades puntuales y transitorias, que bien pueden ser o no del objeto social de las empresas. Excepcional porque debe enmarcarse en una o varias de las situaciones enunciadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y taxativo porque no está previsto para colmar cualquier

requerimiento temporal, sino aquellos de los descritos en la norma en cita. (subrayado de esta sala)

En ese contexto, fácil es concluir que la vinculación directa de la demandante con Banagrario S.A., iniciada por lo menos el 3 de febrero de 2003 mediante contrato a término fijo, que a partir del 1º de julio de 2011 mutó a indefinida, continuó ejecutándose bajo esta modalidad contractual hasta el 3 de marzo de 2015, constituyéndose una sola unidad contractual, pues en nada habían variado las necesidades, las formas ni las condiciones primigenias de la trabajadora.

En ese sentido, haberla vinculado indirectamente en el periodo del 23 de julio al 1º septiembre de 2012, no supuso cosa distinta que una estrategia que constituyó una simulación de la ruptura del vínculo contractual, habida consideración de que era evidente que las funciones de la trabajadora no solo eran permanentes, sino que se venían ejecutando de forma ininterrumpida.

Decantado lo anterior, pasa la Sala a analizar las pretensiones de la demanda inicial, en el siguiente orden metodológico:

1. De la prescripción:

La actora reclamó su derecho ante Banagrario S.A. el 1º de julio de 2016 (f.º 70) y radicó la demanda el 6 de diciembre del mismo año (f.º 124), es decir, dentro del término trienal. Por lo tanto, interrumpió la prescripción según las voces de los artículos 151 CPTSS y 488 CST de todas aquellas

acreencias laborales causadas del 1º de julio de 2013 en adelante.

2. Del salario base:

Al contestar la demanda, la parte accionada aceptó que el salario del 4 de septiembre al 31 de diciembre de 2012 fue de \$1.234.000; el del 1º de enero al 31 diciembre de 2013 fue de \$1.265.000; y el del 1º de enero de 2014 al 3 de marzo de 2015 fue de \$1.316.000.

Sin embargo, también está probado que para el 17 de julio de 2012 (f.º 29), el salario que devengaba en Banagrario S.A. era de \$1.610.000, pero cuando fue a Anapoima a partir del 23 de julio de 2012 mediante la EST, se redujo a \$1.234.000 (f.º 19).

Tal reducción, además de ser manifiestamente ilegal, contraría también lo estipulado en la cláusula primera del contrato de la actora, que reza:

[...] PRIMERA: (...) BANAGRARIO de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá trasladar al TRABAJADOR en cualquier tiempo de modo permanente o transitorio a cualquiera de sus oficinas o dependencias del país, siempre que tales cambios no impliquen desmejora en la categoría y remuneración del trabajador.

Quiere lo anterior significar que mientras la demandante estuvo vinculada directamente al banco, antes de haberse utilizado por parte de este de manera fraudulenta la empresa de servicio temporal, esto es, hasta el 17 de julio de 2012, su salario era de \$1.610.000, y luego de haber renunciado y reingresado cuatro días después, su salario varió en función decreciente, violándose la cláusula citada,

por lo que tiene razón la demandante en que la liquidación de las condenas habrá de hacerse con el salario de \$1.610.000.

3. De las pretensiones de condena

3.1. Diferencias salariales: Solicita la demandante las diferencias salariales existentes entre los salarios pagados desde el 23 de julio de 2012 a 3 de marzo de 2015, teniendo en cuenta para todo el periodo el salario de \$1.610.000. Como viene probado que fue ilegal la disminución de este último salario devengado, y que también está acreditado que el salario del 4 de septiembre a 31 de diciembre de 2012 fue de \$1.234.000, de 1 de enero a 31 diciembre de 2013 de \$1.265.000 y de 1 de enero de 2014 a 3 de marzo de 2015 de \$1.316.000, proceden las diferencias resultantes.

El cálculo realizado por el actuario asignado a esta Corporación arroja lo siguiente:

FECHAS		N° DE DÍAS LABORADOS	SALARIO PAGADO POR LA EMPRESA	SALARIO REAL DEVENGADO POR EL TRABAJADOR	DIFERENCIA SALARIAL	TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES
INICIO	FIN					
4/09/2012	31/12/2012	117	\$ 1.234.000	\$ 1.610.000	\$ 376.000	\$ 1.466.400
1/01/2013	31/12/2013	360	\$ 1.265.000	\$ 1.610.000	\$ 345.000	\$ 4.140.000
1/01/2014	31/12/2014	360	\$ 1.316.000	\$ 1.610.000	\$ 294.000	\$ 3.528.000
1/01/2015	3/03/2015	63	\$ 1.316.000	\$ 1.610.000	\$ 294.000	\$ 617.400
						\$ 9.751.800

\$9.751.800

3.2. Reliquidación de las primas de vacaciones y de navidad, bonificación por recreación, vacaciones, cesantías e intereses sobre estas: Conforme a lo expuesto en precedencia, es procedente también esta súplica de la

demanda, en atención a que quedó acreditado que la empresa redujo ilegalmente el salario de la trabajadora.

Al efectuar el cálculo de las referidas acreencias con el monto del salario que realmente debió devengar la actora, se logra establecer el valor adeudado por cada concepto, conforme a la liquidación realizada por el actuario asignado a esta Corporación:

RELIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES Y LA BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN DERIVADOS DE LA DIFERENCIA SALARIAL					GRAN TOTAL
AUX. DE CESANTIAS	INT. S/ AUX. DE CESANTIAS	PRIMAS DE SERVICIOS	VACACIONES	BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN	
\$ 735.000	\$ 220.500	\$ 735.000	\$ 367.500	\$ 1.470.000	\$3.528.000

\$3.528.000

3.3. Indemnización por despido injusto: De conformidad con el artículo 233 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, Banagrario S.A. es una sociedad de economía mixta del orden nacional, sometida al régimen de empresa industrial y comercial del Estado.

El inciso tercero del artículo 5º del Decreto 3135 de 1968 establece:

[...] Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

De acuerdo con lo anterior, la demandante Claudia Elvira Rueda tenía la calidad de trabajadora oficial, y, por lo tanto, el régimen aplicable a ella era el contenido en la Ley 6

de 1945, el Decreto 2127 de 1945, el Decreto 797 de 1949 y demás normas concordantes.

El artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 dispone que, fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50 de dicha normatividad, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

Visto como quedó probado, que la vinculación de la demandante a través de la empresa de servicios temporales Coltempora S.A. se utilizó para defraudar la figura del verdadero empleador, que en realidad era Banagrario S.A, se entiende, como ya se dijo, que hubo un solo contrato de trabajo con este último, que se extendió desde el 3 de febrero de 2003 hasta el 3 de marzo de 2015.

Así, el vencimiento del plazo presuntivo no puede computarse desde el 4 de septiembre de 2012 como lo hizo el demandado, sino desde el 1º de julio de 2011, fecha en la cual se acordó entre las partes la modificación al contrato suscrito el 3 de febrero de 2003, en virtud de la cual se pactó que la modalidad de duración sería la de término indefinido con plazo presuntivo (f.º 17). Siendo ello así, el vencimiento del plazo presuntivo sucedería los días 1º de enero y 1º de julio de cada año subsiguiente.

Así las cosas, debe entenderse que el contrato se prorrogó automáticamente por 6 meses el 1º de enero de

2015. Ahora, como quiera que el empleador finalizó este nexo el 3 de marzo de dicho año, a la trabajadora le asiste el derecho al pago de la indemnización por despido injusto, que equivale a la totalidad de salarios que se causaron hasta el extremo final – plazo presuntivo-, es decir, los calculados desde el 3 de marzo de 2015 hasta el 1º de julio del mismo mes, por 3 meses y 27 días.

El cálculo efectuado por el actuario asignado a esta Corporación arroja el siguiente resultado:

FECHAS		Nº DE DÍAS	SALARIO BASE	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO
INICIO	FIN			
3/03/2015	1/07/2015	119	\$ 1.610.000	\$ 3.220.000

\$3.220.000

3.4. Indemnización moratoria: Se encuentra fundada en que el artículo 1º del Decreto 797 de 1949 prevé el pago de un día de salario por cada día de retardo en la cancelación de la totalidad de salarios y prestaciones sociales.

De manera reiterada la Corte ha precisado que, a efectos de imponer la sanción moratoria contemplada en el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, modificado por el 1º del Decreto 797 de 1949, el juzgador debe inmiscuirse en las circunstancias particulares que mediaron para que el empleador incumpliera la obligación relativa al pago completo de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones.

Al respecto, esta Sala ha considerado que, ante la indebida utilización de las EST, como ocurrió en el presente

caso, no se puede predicar un actuar de buena fe, por ende, es procedente la condena por indemnización moratoria. En sentencia CSJ SL2675-2022 se rememoró:

[...] Sobre este particular, no le asiste razón a la censura, por cuanto el Tribunal procedió a imponer la mencionada sanción luego de examinar su conducta y las circunstancias fácticas relevantes. Así, fulminó tal condena por considerar que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser ocasionales, tenían vocación de permanencia, no obstante, lo cual, el FNA pretendió suplirlas ilegalmente con trabajadores en misión, infringiendo deliberadamente el término previsto en artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006.

La indemnización moratoria se cuantificará conforme al artículo 1 del Decreto 797 de 1949, a partir del vencimiento del plazo de 90 días, contados desde la terminación del nexo laboral (3 de marzo de 2015), a razón de un día de salario (\$53.666) desde el 1º de junio de 2015 y hasta que se haga efectivo el pago de los derechos aquí reconocidos.

En consecuencia, se impondrá esta indemnización a cargo del banco demandado por un valor de \$148.815.818 correspondiente a la causada hasta el 31 de enero de 2023 más la que se siga generando, hasta que se haga efectivo el pago, según los siguientes cálculos,

FECHAS		Nº DE DÍAS LABORADOS	SALARIO DIARIO	INDEMNIZACIÓN MORATORIA
INICIO	FIN			
1/06/2015	14/02/2023	2.773	\$ 53.666	\$ 148.815.818

3.5. Indemnización por el crédito hipotecario: Reclama la demandante a título de indemnización, el equivalente al valor de doce (12) cuotas de amortización del crédito hipotecario otorgado por el Fondo Nacional del Ahorro como consecuencia de la imposibilidad de acceder a la cobertura

del seguro de desempleo No. 704408033 de QBE Seguros S.A.

Para negar la pretensión, basta analizar la fecha de inicio de cobertura del seguro, para concluir que, aun en este evento, la negativa seguirá incólume, en atención que la misma inició el 1º de abril de 2015, es decir, un mes después de finalizado el vínculo.

Finalmente, se denegará la petición de intereses moratorios e indexación, por resultar excluyente con la indemnización moratoria concedida.

4. De las excepciones.

Se declararán no probadas las excepciones propuestas, salvo la de prescripción, la cual se declarará parcialmente probada, en el entendido de que están prescritas las acreencias laborales causadas antes del 1º de julio de 2013, como ya se explicó.

En consecuencia, se revocará la decisión de primer grado, para en su lugar, realizar las declaraciones y condenas que resultaron procedentes en la forma ya precisada. En lo restante, se confirmará la absolución de los demandados.

Las costas de ambas instancias estarán a cargo de Banagrario S.A. y a favor de la promotora del proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el quince (15) de noviembre de dos mil dieciocho (2018) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CLAUDIA ELVIRA RUEDA CRUZ** contra **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. (BANAGRARIO S.A.)** y a la empresa **COLOMBIANA DE TEMPORALES SOCIEDAD ANÓNIMA COLTEMPORA S.A. (COLTEMPORA S.A.)**.

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá el 30 de agosto de 2018, para en su lugar **DISPONER:**

1.1. Declarar probada parcialmente la excepción de prescripción, en el entendido de que están prescritas las acreencias laborales causadas antes del 1º de julio de 2013.

1.2. Declarar que entre la demandante Claudia Elvira Rueda Cruz y el Banco Agrario de Colombia S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido ininterrumpido entre el 3 de febrero de 2003 y el 3 de marzo de 2015, siendo Coltempora S.A. una simple intermediaria por el periodo comprendido entre el 23 de julio y el 1º de septiembre de 2012.

1.3. Condenar Banagrario S.A. y a Coltempora S.A. a

pagarle a la demandante las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos:

- Indemnización por despido injusto: \$3.220.000
- Diferencia salarial: \$9.741.800
- Reliquidación de prestaciones y vacaciones: \$3.528.000

1.4. Condenar a las demandadas a cancelarle a la actora una indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales completas, a razón de un día de salario (\$53.666) desde el 1º de junio de 2015 y hasta que se haga efectivo el pago de los derechos aquí reconocidos. En consecuencia, se concreta esta indemnización a cargo del banco demandado por un valor de \$148.815.818 correspondiente a la causada del 1º de junio de 2015 hasta el 14 de febrero de 2023 más la que se siga generando, hasta que se haga efectivo el pago.

SEGUNDO: Absolver a las demandadas de las demás pretensiones de la actora.

TERCERO: Costas en ambas instancias a cargo de las accionadas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Falva

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Salva voto

OMAR R.O.

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Giovanni

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ