



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Maria Alejandra Jiménez Congote, Paula Andrea Hincapié Orozco y Natalia Cristina Arias Rodríguez
DEMANDADO	Fondo Nacional del Ahorro (FNA), Temporales Uno A y Optimizar Servicios Temporales SA
RADICADO	05 001 31 05 016 2016 00088 01
TEMA	Contrato realidad – acreencias laborales
DECISIÓN	Confirma

Medellín, seis (6) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha anunciada, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a resolver los recursos de apelación interpuestos. La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitan las demandantes que se declare, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas, que existió una relación laboral con el Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo (FNA), donde las demandantes fueron trabajadoras técnico administrativo y auxiliar administrativo. En consecuencia, que se condene al FNA al reajuste y reliquidación salarial retroactiva, reliquidación de las cotizaciones al sistema de la seguridad social, reliquidación de las prestaciones sociales legales; reconocimiento y pago retroactivo de las primas de vacaciones, bonificación por recreación y el estímulo recreación, primas de navidad, auxilio de alimentación, bono navideño, primas auxilios y bonificaciones, bonificación por la firma de la convención; reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto convencional, de los derechos contenidos en la convención

colectiva de trabajo; y reconocimiento y pago de la indemnización moratoria del art. 65 del CST.

## **Hechos**

Relatan las demandantes que trabajaron para el FNA desde el 16 de marzo de 2009 hasta el 17 de abril de 2015 (Maira Alejandra Jiménez y Natalia Arias); y desde el 6 de diciembre de 2011 hasta el 19 de junio de 2015 (Paula Andrea Hincapié). Maira Alejandra Jiménez y Paula Andrea Hincapié cumplieron las funciones asignadas, entre otras, las de asesorar, recibir, verificar y tramitar de manera integral vinculaciones por ahorro voluntario, aporte de cesantía, crédito para vivienda y/o educación, funciones similares que se encontraban contenidas en el manual de funciones establecidas para el *técnico administrativo TA2*, del FNA. Por otra parte. Los *técnicos administrativos TA2*, ostentan la calidad de trabajadores oficial por regla general, en cuanto no se encuentren en cargos señalados en la Ley 432 de 1998.

De otro lado, Natalia Arias, cumplió entre otras funciones, la revisión de formularios de solicitud de afiliación de cesantías, de afiliación por ahorro voluntario, registro de persona jurídica, entre otras, y como propósito principal, en el manual de funciones del FNA, se encuentra la de ejecutar el proceso operativo de captación y colocación del proceso de gestión comercial, similares a las desarrolladas por los *auxiliares administrativos AA1*. Los *técnicos administrativos AA1* ostentan la calidad de trabajadores oficial por regla general, en cuanto no se encuentren en cargos señalados en la Ley 432 de 1998.

Las tareas cumplidas, se dieron bajo el desarrollo del objeto comercial del FNA, pero se realizó la contratación a través de empresas de servicios temporales. Esta vinculación se realizó por un término superior a 6 meses, evidenciando así, contrariedad a la norma regulatoria de las empresas de servicios temporales y demostrando la relación laboral de manera ininterrumpida.

Señalan que, a pesar de cumplir con las funciones de los cargos señalados, la remuneración era inferior a los de *técnico administrativo 2 y auxiliar administrativo 1*, que laboraban de manera directa con el FNA, afectando esto las prestaciones sociales, y el no poder disfrutar de la convención colectiva de trabajo que rige en el FNA.

La terminación de los contratos fue sin justa causa, en esta se valieron de argumentos en el cual señalaron la finalización de las obras para las que fueron contratadas. Se evidencia la mala fe del FNA, al utilizar la figura de empresas temporales con el tema de ahorrar costos operativos.

### **Contestaciones**

*El Fondo Nacional del Ahorro* (archivo 01 expediente digital. Pag 201) se opone a las pretensiones de la demanda, y señala que no le constan o no son ciertos los hechos presentados en la demanda. Propone como excepciones de fondo: prescripción, cobro de lo no debido, ausencia de nexo causal entre los hechos alegados por la demandante y la calidad de usuaria del Fondo Nacional del Ahorro respecto de las empresas Optimizar Servicios Temporales SA y Temporales Uno A.

Por su parte *Temporales Uno A Bogotá SA* (archivo 01 expediente digital. Pág. 230), señala que frente a las pretensiones declarativas no puede ni aceptar ni oponerse, teniendo en cuenta que las pretensiones van encaminadas o hacen referencia al Fondo Nacional del Ahorro; mientras que con relación a las pretensiones de condena y subsidiarias se opone en su totalidad. Acto seguido indica que los supuestos fácticos no le contaban o no eran ciertos, para finalmente presentar como medios excepciones, los que denomina: inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, pago, compensación, buena fe, prescripción de los derechos reclamados, solución de continuidad entre los contratos de trabajo inexistencia de solidaridad, enriquecimiento sin causa de las demandantes y la genérica.

*Optimizar Servicios Temporales SA* (archivo 01 expediente digital. Pág. 1022), dice que no le consta ninguno de los hechos, luego de lo cual se opone a la totalidad de las pretensiones, propone como excepciones las que titula: inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir, genérica, carencia de norma jurídica, falta de causa, buena fe y compensación.

### **Sentencia de primera instancia**

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, el 11 de febrero de 2022, mediante sentencia de primera instancia decide declarar que entre las demandantes y el Fondo Nacional del Ahorro existió una relación laboral, en la cual los extremos temporales fueron: Maira Alejandra Ramírez 16 de marzo de 2009 al 17 abril de 2015; Paula Andrea Hincapié 6 de diciembre de 2011 al 19 de junio de 2015; y Natalia Cristina Arias Ramírez 16 de marzo de 2009 al 17 de abril de 2015.

Condena al Fondo Nacional del Ahorro, y solidariamente a las empresas Temporales Uno A SAS y Optimizar Servicios Temporales SA, a pagar las siguientes sumas de dinero:

- A favor de Maira Alejandra Jiménez: alimentación: \$1.387.387, prima extra: \$2.135.000, prima vacaciones: \$2.135.000, prima navidad: \$4.270.000, bonificación recreación: \$427.000, estímulo recreación: \$1.423.333, bono navidad: \$1.849.850, indemnización por despido: \$5.507.218, para un total de \$19.134.788.
- Con relación a Paula Hincapié: alimentación: \$1.387.387, prima extra: \$2.135.000, prima vacaciones: \$2.135.000, prima navidad: \$4.270.000, bonificación recreación: \$427.000, estímulo recreación: \$1.423.333, bono navidad: \$1.849.850, indemnización por despido: \$6.859.960, para un total de \$20.487.53.
- En beneficio de Natalia Arias: alimentación: \$1.387.387, prima extra: \$1.897.000, prima vacaciones: \$1.897.000, prima

navidad: \$3.794.000, bonificación recreación: \$379.400, estímulo recreación: \$1.264.666, bono navidad: \$1.849.850, indemnización por despido: \$4.198.035, para un total de \$16.667.338.

Condenó al Fondo Nacional del Ahorro, y solidariamente a las empresas Temporales Uno A SAS y Optimizar Servicios Temporales SA, a pagar:

- A Maira Alejandra Jiménez, como su último salario reconocido fue de \$1'750.000, la sanción se liquidará a partir del 17 de julio de 2015, a razón de \$58.333 día, hasta cuando se haga efectivo el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones adeudadas;
- A Paula Hincapié, como su último salario reconocido fue de \$1'750.000, la sanción se liquidará a partir del 19 de septiembre de 2015, a razón de \$58.333 día, hasta cuando se haga efectivo el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones adeudadas; y,
- A Natalia Arias, como su último salario reconocido fue de \$1'334.000, la sanción se liquidará a partir del 17 de julio de 2015, a razón de \$44.466 día, hasta cuando se haga efectivo el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones adeudadas.

Negó las demás pretensiones de la demanda, declaró probada parcialmente la excepción de prescripción sobre las prestaciones y salarios causados con anterioridad al 20 de enero de 2013. Declaró no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, compensación, buena fe, solución de continuidad, inexistencia de solidaridad, enriquecimiento sin causa y falta de causa para pedir, propuesta por las demandadas. Por último, condenó en costas a las demandadas, en las cuales fijó como agencias en derecho la suma de \$27.000.000, en partes iguales.

Para llegar a esta conclusión, hace referencia a los elementos esenciales del contrato de trabajo, la existencia de una relación laboral con el Fondo Nacional del Ahorro, este último siendo el verdadero empleador,

al encontrar violentadas de cierta manera las normas para la contratación a través de las EST, toda vez que se excedió por mucho el término de contratación que señala la Ley 50 de 1990, llegando a la conclusión que la duración de los contratos no era temporal, sino que tenía una vocación de permanecía, y menos que existía una obra o labor.

Además, indicó que, al existir una relación laboral con el FNA, a las demandantes les era aplicable la convención colectiva suscrita entre la entidad y el sindicato Sindefonahorro, toda vez que este era un sindicato que agrupaba a la mayoría de los trabajadores.

### **Apelación**

La decisión adoptada en primera instancia fue recurrida por las entidades demandadas.

La apoderada del Fondo Nacional del Ahorro presenta recurso de apelación en el cual solicita que se revoque la sentencia teniendo en cuenta la presunta relación laboral entre las demandantes y la entidad demandada, debido a que según lo realmente probado en el proceso, las accionantes fueron trabajadoras de las empresas de servicios temporales, tal y como se desprende de la documentación aportada en el expediente, que da cuenta de la vinculación que tenían las demandantes con la empresa de servicios temporales, donde estuvieron vinculadas como trabajadoras en misión, tal y como se evidencia de la documental aportada. Además, refiere como algo claro, que quien sufragaba los gastos de los salarios de las accionantes, eran las empresas de servicios temporales, sin que se cumpliera con los elementos esenciales del trabajo, pues la subordinación que se pudo haber dado, se dio mediante la figura de subordinación delegada, citando para ello la sentencia SL 3933-2019.

Solicita se observe que cada una de las vinculaciones realizadas por las demandantes con las empresas de servicios temporales no se superaron los límites temporales establecidos en el art. 77 de la Ley 50

de 1990, Decreto 4369 de 2006, teniendo en cuenta que no fueron continuos los contratos, existiendo interrupción mayor a 30 días.

Frente a los beneficios convencionales, dijo que las demandantes debieron ostentar la calidad de trabajadoras oficiales del Fondo Nacional del Ahorro y prestar servicios a la entidad, además, las demandantes, debieron cumplir con el pago de los aportes sindicales que exige el art. 9 de la convención colectiva suscrita entre el Fondo Nacional del Ahorro y el sindicato Sindefonahorro. Como quiera que la parte actora exige que se le aplique la convención colectiva, también se debe realizar los descuentos, tal y como señala la convención colectiva, por lo que no se le pueden extender los beneficios reclamados.

Respecto a la sanción moratoria, estima que el Juzgado de primera instancia no tuvo en cuenta la imposibilidad legal del Fondo Nacional del Ahorro para realizar una contratación laboral, pues la entidad no ha podido realizar ampliación de la planta de personal, debido a que depende de la autorización que otorgue la función pública. Es por ello que se ha realizado la contratación de empresas temporales para suplir la deficiencia en el personal, actuando siempre dentro del marco de la buena fe y la legalidad.

Finalmente, señala que el Fondo Nacional del Ahorro cumplió con las obligaciones pactadas con las empresas de servicios temporales, por lo que se encuentra exenta de asumir algún tipo de responsabilidad sobre las pretensiones expuestas.

Por otra parte, el apoderado de Temporales Uno A SA , interpuso recurso de apelación en el cual pregonó que, si bien la sentencia determina la existencia de un contrato realidad y por esto se dan los beneficios convencionales, conllevando esto a una solidaridad. Señala que, si bien existieron varios contratos de trabajo, estos no fueron prorrogas, siendo cada uno de los contratos independientes, eso es con conocimiento de la prohibición que trata el art. 6° del Decreto 4369 de 2006, de contratar nuevamente al personal si así se requiere. Destaca lo expresado por la Corte, en el sentido que la solución de continuidad

en el caso de la referencia operaría cuando esta no cuenta con un término inferior a un mes, y al observar los contratos de las demandantes, se puede desprender que existieron interrupciones de 33 días y alguno hasta de 5 meses, por consiguiente, no es dable entender el contrato realidad desde la fecha del primer contrato como lo señaló el juez de primera instancia, por configurarse una solución de continuidad en la contratación de las demandantes, lo que daría lugar a la modificación de la sentencia de primer grado.

Frente a la solidaridad, señaló que no puede establecerse, porque se prestó el servicio temporal de buena fe, pues el único que conoce la necesidad de un servicio temporal es la empresa usuaria, esto se puede desprender al momento de realizar el estudio del concepto de servicio temporal, el cual se encuentra en el art. 2° del Decreto 4369 de 2006.

En el presente caso, la empresa usuaria realiza una convocatoria desde el punto de vista legal, señalando que es el Estado quien solicita el servicio, al determinar que por su planta de personal no puede dar respuesta al servicio que ofrecen, y requieren el apoyo de una empresa de servicios temporales, y cada año al seguir participando de la convocatoria, en el entendido de presentarse un proceso transparente, se confió del Estado al momento de realizar la licitación da un parte de tranquilidad, pues esta, se encuentra revestida de una legalidad.

No ha sido entonces la intención de la empresa demandada de violar la normatividad, ni mucho menos de preverlo por la confianza que ha existido con la empresa usuaria. Desde ese punto de vista Temporales Uno A SA, de haber considerado que lo que se estaba realizando era una contratación con funciones del Fondo Nacional del Ahorro, se hubiese solicitado que se extendieran los beneficios convencionales a los trabajadores en misión, pues al no tener el carácter de trabajadores oficiales no se les puede extender tal privilegio, si bien cuentan con un contrato no le es dable trasladarse dichos derechos convencionales.



Solicita entonces sea revocada la sentencia, para concluir que no existía un contrato realidad, y menos que se dio una solidaridad entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

### **Alegatos**

Vencido el término para la presentación de alegaciones, se verificó la radicación de escrito por parte del Fondo Nacional del Ahorro, en el cual señala, que el A quo, da por demostrado sin estarlo, una relación laboral entre las demandantes y el FNA. Si se encuentra demostrado que las demandantes tuvieron un vínculo laboral con la empresa de servicios temporales, quienes fueron sus verdaderos empleadores, y además se demuestra que eran estas últimas las que durante todo el término de la relación laboral realizaban los pagos de salarios y prestaciones, las que afiliaron al sistema de seguridad social, y tal como lo afirmaron los testigos y las demandantes, al terminar la relación laboral, fueron las empresas de servicios temporales, las que realizaron el pago de las sumas adeudadas por acreencias laborales.

De otro lado, estima que no se tuvo en cuenta que el FNA suscribió contratos comerciales con las empresas de servicios temporales, con el fin de cumplir objetivos y programas de la entidad, en atención a necesidades de crecimiento y expansión.

Destaca que las demandantes fueron trabajadoras en misión, tal y como lo señala la Ley 50 de 1990, por esta razón cumplían con instrucciones, horarios y la empresa usuaria era quien daba las instrucciones, por lo que no puede determinarse que existió una relación de tipo laboral entre las demandantes y la empresa usuaria.

Frente a las condenas, precisa que para ser beneficiarias de la convención colectiva, las demandantes debieron ostentar en primera medida la calidad de trabajadoras oficiales y siendo esto así, realizar los aportes correspondientes al sindicato Sindefonahorro.

En cuanto a la limitación que existe por parte del FNA para realizar contrataciones laborales, se debe dejar claro que la entidad fue creada mediante Decreto Extraordinario 3118 de 1968, aprobado por la Comisión Tercera del Senado de la República, como establecimiento público vinculado al Ministerio de Desarrollo Económico. En el año de 1998 se transformó a una Empresa Industrial y Comercial del Estado, organizada como establecimiento de crédito de naturaleza especial, según lo establecido en la Ley 432 de 1998, es una entidad descentralizada del orden nacional con personería jurídica, capital independiente, autonomía administrativa y financiera, vigilada por la Superintendencia Financiera y adscrita al Ministerio de Hacienda con ocasión de la creación de la Holding “Grupo Bicentenario” mediante el Decreto 2111 de 2019. De otra parte, el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, ratifica que para modificar las plantas de empleos de las entidades del orden nacional de la Rama Ejecutiva se debe contar con un concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por lo anterior, resalta, no se pudo dar contratación por parte del FNA, debido al impedimento legal, por lo que su actuar de buena fe no permitiría la condena de indemnización moratoria.

El apoderado de la parte demandante sustenta sus alegatos de conclusión, y recalca que, a través de contratos, certificados laborales y constancias de cotizaciones a pensiones, se demostraron las fechas de duración de la relación de las demandantes con los demandados. Además, Temporales Uno A, indica que, si bien los contratos duraron más de 5 años, estos mismos se vieron interrumpidos por varios días al momento de la finalización.

Anota que los testimonios fueron concluyentes en afirmar que los contratos nunca se interrumpieron, que la prestación del servicio fue una sola y que, en aras de camuflar el vínculo, se realizaban terminaciones ficticias.

Por otra parte, el FNA reconoce que se benefició del trabajo de las demandantes, pero que esto ocurrió de buena fe, teniendo como argumento que, por políticas de gobierno no tenía recursos para

contratar directamente u en esa medida utilizó las empresas de servicios temporales.

Además, no es de recibo que no se realizara la extensión de los beneficios sindicales, solo por el no pago de cuota sindical, una vez declarado el contrato realidad, las demandantes debieron verse beneficiadas de la convención colectiva.

Solicita entonces, se confirme íntegramente la decisión adoptada por el juez de primera instancia.

### **CONSIDERACIONES**

Se revisará la sentencia de primer grado en lo referente a las apelaciones presentadas por los apoderados de las partes demandadas. Así, el problema jurídico que debe resolver la Sala radica inicialmente si las demandantes fueron trabajadoras en misión a través de empresas de servicios temporales, si son beneficiarias de la convención colectiva con la que cuenta el FNA, si existió buena fe por parte de la empresa usuaria, para el caso el FNA, si los contratos suscritos con las empresas temporales fueron independientes y por último si existe una solidaridad entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

#### **i) Empresas de servicios temporales.**

La definición de este tipo de empresa se encuentra consagrado en art. 71 de la Ley 50 de 1990, que indica *«Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales (EST), la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador»*. Señala la Ley 50 de 1990 que, se denomina usuario a la persona, bien sea natural o jurídica, que contrate los servicios de las empresas temporales. El art. 74 de la Ley 50 de 1990, explica los tipos de trabajadores vinculados a la EST, los cuales pueden ser, de planta o en misión. Indica en el

artículo que, los trabajadores en misión son aquellos que la EST, remiten a la empresa usuaria a cumplir con la tarea o servicio contratado.

Por otra parte, el art. 77 de la Ley 50 de 1990, refiere:

«Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

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

De lo anterior, se puede desprender que, las EST, solo podrán prestar servicios de una manera que no sea perdurable en el tiempo, es decir, que el trabajo para el que sea contratado no tenga vocación de permanencia en el tiempo. El art. 2° del Decreto 1707 de 1991, indicó «Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el ordinal 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la necesidad del servicio en la empresa usuaria subsiste, no se podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación del servicio respectivo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social inspeccionará y sancionará el incumplimiento de esta disposición en los términos señalados en las disposiciones legales vigentes.»

No puede entonces, según lo señalado, una EST contratar con una empresa usuaria de manera prolongada en el tiempo, esto es, que realicen una contratación indefinida, así se sustente en varios contratos con una interrupción en los mismos.

En torno al tema que nos compete, se destaca lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia que involucró al FNA como lo es la CSJ SL1655-2023, donde se indica:

Sobre la intermediación y el contrato realidad, 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 dismantelar 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.

De igual manera, en dicha providencia se reiteró lo expuesto en decisión CSJ SL467-2019, que a su vez convocó la CSJ SL3528-2018, la cual, frente a la prohibición de ejecutar labores permanentes por los trabajadores en misión, explicó:

Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó:

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

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

Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.

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

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

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria<sup>1</sup>».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios. (SUBRAYAS DE LA SALA)

De la prueba documental arrimada al proceso, esto es, los contratos de trabajo celebrados por las demandantes con la EST, las liquidaciones de prestaciones sociales efectuadas, y las certificaciones emitidas por estas empresas (archivo 01, folios 287 a 1015 y 1059 a 1203), se puede inferir que, la relación laboral de las demandantes con el FNA fue una sola, y que si bien existió, en algunos casos, interrupciones al contrato, no se logra corroborar que se hubiese dado un correcto uso a la figura de las EST, y mucho menos que estas fueron trabajadoras en misión, cuando a todas luces su puede demostrar que las accionantes cumplían funciones propias de los puestos de planta del FNA.

De la prueba testimonial practicada, tanto a la señora Ángela Aguirre, como al señor Juan Pablo Restrepo, se puede concluir, que el servicio prestado por las demandantes se dio a través de un contrato de trabajo, el cual no fue por obra o labor determinada, pues para los casos particulares, las accionantes debían de cumplir con las funciones

---

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

propias de alguien vinculado de manera directa con el FNA. Afirman los testigos, que si bien, quien pagaba el salario, las prestaciones sociales, la seguridad social, era la EST, durante el término de la relación entre la EST y el FNA, se cumplió a cabalidad las funciones del cargo, llegando a argumentar el representante legal en el interrogatorio de parte que la entidad no estaba en la capacidad de realizar contratación de nuevo personal de planta, por cuanto debía existir aprobación por parte del Gobierno Nacional y es por ello que debían recurrir a la intermediación a través de EST.

Ahora, en la decisión CSJ SL4330-2020, se anota lo siguiente:

Como no se discute que el FNA no demostró un incremento en los servicios que presta en los términos del numeral 3.º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990; y aún si los hubiese acreditado, de todas formas superó el término de 6 meses prorrogable por otros 6, el Tribunal no erró al calificar los servicios contratados como continuos de la empresa usuaria. No sobra agregar que el juzgador válidamente podía catalogar el servicio como *permanente* por las dos vías en que lo hizo:

(1) Cuando el servicio, en sí mismo, no es excepcional y temporal, sino que lo requiere la empresa de manera continua. En este caso, simplemente no puede acudir al servicio temporal, así sea por un lapso inferior a los 6 meses prorrogables por otros 6. De allí que no sea plausible contratarlo de manera defraudatoria mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST, pues, se repite, la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria.

(2) Cuando a pesar de que obedece a una situación extraordinaria (p.e. incremento en los servicios), satisfacerlo demanda un tiempo superior a 1 año, en cuyo caso, para el legislador, la necesidad equivale a su *permanencia*. Es decir, después del periodo máximo previsto en la ley se considera que la necesidad empresarial, debido a su duración, deja de ser ocasional y pasa a considerarse permanente.

En línea con lo anterior, y como en este caso el requerimiento del FNA no podía ser contratado a través de una EST, tampoco erró el Tribunal al considerar defraudatoria esta negociación y reputarlo como verdadero empleador y a la EST como solidariamente responsable.

Tal como ocurrió en los casos que tuvo oportunidad de análisis la Corte, en este asunto se superó ampliamente la limitante temporal existente para la contratación a través de empresas de servicios temporales, lo que conlleva un uso indebido de la figura.



Por lo que se concluye entonces, que tanto las EST como el FNA, infringieron la prohibición que se encuentra consagrada en el art. 77 de la Ley 50 de 1990, y además sirve esta argumentación para no tener como independientes los contratos que señala el apelante, pues la relación laboral fue solo una, tal y como se explicó, por ello en estos puntos se confirmará la decisión.

**ii) Beneficios convencionales para personas no sindicalizadas.**

Argumenta en la apelación, la apoderada del FNA que las demandantes no pueden ser beneficiarias de la convención colectiva por no ser parte de la planta de personal de la entidad.

A la hora de resolver la inconformidad planteada por la recurrente, resulta pertinente destacar que la decisión que se adopta en el proceso, consistente en declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las demandantes y el FNA, tiene un carácter de declarativa, por lo que simplemente se pone de manifiesto algo que en la práctica se presentaba.

Quiere significar lo anterior, que las accionantes estuvieron vinculadas al FNA, en calidad de trabajadoras oficiales, con todas las prerrogativas que esto implicaba, incluyéndose para el efecto, lo concerniente al derecho laboral colectivo, y las implicaciones que traía consigo pertenecer a una empresa donde existía un sindicato mayoritario que había acordado beneficios convencionales.

En este sentido se destaca lo afirmado por el representante legal de la demandada, quien reconoció la existencia de la organización sindical Sindefonahorro, la cual agrupa un número de afiliados que exceden la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa. Esta circunstancia implica que en calidad de trabajadoras del FNA, y ante la existencia de sindicato mayoritario, se les hagan extensivos los

beneficios convencionales, tal como lo establece el artículo 471 del CST, que reza:

ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. <Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

Claro lo anterior, no sobra agregar que en los casos en que un trabajador no sindicalizado se beneficie de la normatividad colectiva, deberá pagar al sindicato respectivo durante su vigencia la cuota sindical ordinaria correspondiente; a este respecto, el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 68 determina: *«ARTÍCULO 39.- Subrogado. L 50/90. Cuota por beneficio convencional. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato».*

Conforme lo dispuesto normativamente, es claro que el trabajador que se beneficia de acuerdos convencionales está llamado a aportar a la organización sindical una cuota ordinaria, tal como se explica en la decisión CSJ SL4333-2021, en la que se puntualiza:

En aquellos casos en que la organización sindical reúne la proporción prevista en el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo para el descuento y entrega de la citada cuota a los trabajadores no sindicalizados, el artículo 12 del Decreto 1373 de 1966 dispone: Artículo 12. 1. Cuando el sindicato sólo agrupe la tercera parte o menos del total de trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato. 2. Cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, a menos que el trabajador no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención. 3. Las cuotas o porcentajes que se establezcan serán siempre uniformes para todos los trabajadores y los

patronos deberán retenerlas del valor de los salarios de tales trabajadores y ponerlas a disposición del sindicato respectivo. 4. En los casos de negociación conjunta de un pliego de peticiones, las cuotas ordinarias que deban pagar los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención serán descontados de sus salarios y distribuidas por el patrono entre las diferentes organizaciones sindicales, en proporción al número de afiliados que tenga cada una de ellas en la empresa. Al respecto, se destaca que si bien el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo estableció como requisito que para la retención de las cuotas sindicales debe mediar la solicitud de la organización sindical, dicha obligación recae únicamente para el caso de aquellos aportes que provienen de los afiliados al sindicato, sin que se pueda extender a los casos del descuento por cuota de beneficio convencional. Ello, porque la respuesta sobre la procedencia y obligatoriedad del descuento de la citada cuota que aplica a los trabajadores no sindicalizados en aquellos casos que el sindicato reúne la proporción del artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo se deriva de un mandato legal de aplicación automática, que no condicionó su reconocimiento a la ejecución de trámite alguno -artículo 12 del Decreto 1373 de 1966.

Ahora, no puede perderse de vista que, en el caso de las demandantes, no celebrar en su momento contrato de trabajo con el FNA no se debió a una decisión voluntaria, sino que correspondía a la modalidad que les fue propuesta, donde su condición de trabajadoras oficiales estaba en discusión, lo que hacía lógico que no se pudieran afiliarse al sindicato, y tampoco entregar la cuota sindical como beneficiarias de la convención.

En consecuencia, no se trató de una renuencia al pago por las actoras, o una renuncia a los beneficios convencionales, sino una imposibilidad en la que se encontraban para poder acceder a los derechos extralegales, por lo que la falta de afiliación o cancelación de la cuota ordinaria no puede convertirse en una barrera para acceder a unas prerrogativas que les asisten como trabajadoras del FNA.

Frente a un asunto similar al presente, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en providencia CSJ SL404-2013, precisa:

**ii)** En punto a la afiliación de la demandante al sindicato, que es el segundo tema que propone el censor, el hecho de que aquella no cotizara a dicha agremiación, tiene fundamento en que la naturaleza de la vinculación a la entidad demandada estaba en discusión, y para las resultas del proceso dicha afiliación no era una situación necesaria. Además ha de recordarse que se trataba de un sindicato mayoritario.

Al respecto, en casación del 4 de marzo de 2002, Rad. 17405, reiterada en sentencia del 28 de febrero de 2003, Rad. 18253 se dejó sentado que:

*"...la falta de cotización a la organización sindical no afecta a la trabajadora pues este es un hecho ajeno a su voluntad, que no puede presumirse obedezca a una renuncia a los beneficios establecidos en una convención colectiva suscrita por un sindicato mayoritario, sino por el contrario obedece a hechos que son de responsabilidad de la entidad derivados de su equivocación al contratar y por ello no puede pretender beneficiarse de su propia culpa.*

*"Al respecto es del caso señalar que la convención colectiva celebrada por un sindicato mayoritario, entendido como tal el que agrupe a más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, se extienden automáticamente a todos los trabajadores de la misma; de manera que su aplicación no está sujeta a ninguna manifestación de los terceros a quienes se amplía su cobertura"*

De suerte, que el tribunal no pudo cometer ningún yerro, al conceder derechos convencionales distintos y compatibles con el reintegro ordenado, aun cuando la demandante no se hubiera afiliado a la organización sindical, precisamente por estar en discusión la calidad de trabajadora oficial.

A partir de lo anterior, no hay lugar a negar el acceso a las actoras a los beneficios convencionales, aun cuando no se hubiera dado el pago de cuota sindical, sin que dentro de la presente providencia pueda ordenarse su descuento, pues se trata de recursos a los que tendría derecho alguien ajeno a la litis como lo es la organización sindical, razón por la que podrá Sindefonahorro adelantar las acciones pertinentes respecto de las accionantes para obtener estos recursos.

A partir de lo anterior, se mantendrá incólume la decisión de primera instancia.

### **iii) Indemnización moratoria del art. 65 del CST**

En cuanto a esta indemnización, por su naturaleza eminentemente sancionatoria, su imposición no procede de manera automática, sino que deben analizarse las razones por las cuales el empleador incumplió sus obligaciones. En todo caso, se presume siempre su actuar de buena fe, como principio constitucional, y, en ese caso, la imposición de la sanción solo procede si se acredita que el dador de empleo obró con intención fraudulenta.

Desde la jurisprudencia, se funda esta decisión en que ha dicho la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en sentencia SL16967-2017, en la cual se hizo referencia a la CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23987:

Esa buena fe que la jurisprudencia ha encontrado en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y que le ha servido, si se halla suficientemente probada, para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria cuando se le encuentra judicialmente responsable de la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato, es la creencia razonable de no deber, pero no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada, pues aunque igualmente se ha admitido que corresponde a la que se ha dado en denominar buena fe simple, que se diferencia de la buena fe exenta de culpa o cualificada, debe entenderse, con todo, que es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude. [...] (...) Pero es la prueba de la manera como interactuaron las partes o la expresión puntual de las razones que sustentan la creencia del empleador sobre la naturaleza del vínculo jurídico, cuando discute la existencia de la obligación con respaldo en las pruebas del proceso, lo que debe servir al juez laboral para determinar si la convicción es o no fundada, mas no la simple declaración de haberse concertado un contrato civil.

En el caso de estudio, no es aceptable la argumentación de la apelación de la parte demandada, en cuanto se basa en reafirmar que lo ocurrido no tuvo en cuenta la imposibilidad legal del Fondo Nacional del Ahorro para realizar una contratación laboral, y que por ello su actuar siempre fue de buena fe. Sin embargo, la conclusión a la que llegó el juez debe quedar en pie, pues la sala estima que al utilizar la EST para suplir su planta de personal, no la exime de responsabilidad alguna, máxime cuando se contrataba siempre a las mismas personas, y con la misma EST.

Estas consideraciones, son las que se tuvo en cuenta en el proveído CSJ SL4330-2020, al sostener:

Como bien lo señala la censura, y lo ha definido esta Sala, la sanción prevista en el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 requiere el análisis de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del deudor. Para tal fin, el empleador debe demostrar que su morosidad estuvo justificada en razones atendibles que lo llevaron al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39186, CSJ SL8216-2016, CSJ SL16884-2016 y CSJ SL694-2019, entre otras).

Sobre este particular, no le asiste razón a la censura, por cuanto el Tribunal procedió a imponer la mencionada sanción luego de examinar su conducta y las circunstancias fácticas relevantes. Así, fulminó tal

condena por considerar que las actividades ejercidas por el trabajador lejos de ser ocasionales, tenían vocación de permanencia, no obstante lo cual, el FNA pretendió suplirlas ilegalmente con trabajadores en misión, infringiendo deliberadamente el término previsto en artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006.

Nótese que para el juzgador no era creíble que el FNA no se percatase de la ilicitud de su conducta; por el contrario, señaló que la evidencia recopilada llevaba a pensar que actuó con ánimo torticero y pleno conocimiento de tal irregularidad, pues solo así se explicaba que el actor fuera vinculado en 8 ocasiones, para la misma labor, mediante contratos de duración de obra, que se prolongaron más de 6 años y 28 días y que entre cada contrato trascurriera un mínimo o ningún margen de espera para celebrar el siguiente, siendo evidente que lo que se pretendía era dar una fachada de legalidad y *«burlar la necesidad de las funciones y su permanencia en el tiempo»*, especialmente si se tiene en cuenta que el actor laboró de manera continua.

Todo este abuso sistemático y prolongado de la figura del servicio temporal demostró que el FNA no actuó desprevenidamente, sino que su intención fue la de encubrir una necesidad permanente en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de la temporalidad, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales del demandante. Esta instrumentalización de una figura legítima para esconder y llevar a lo más recóndito verdaderas relaciones de trabajo directas con los empleados, constituye un fraude a la ley, circunstancias a partir de las cuales el juzgador descartó un actuar de buena fe.

Tal inferencia, no se desvirtúa por el hecho de que el FNA estuviera en imposibilidad de ampliar su planta de personal, pues al tratarse de una empresa industrial y comercial del Estado cuyos servidores, por regla general son trabajadores oficiales, tiene la posibilidad de proponer al Gobierno Nacional las modificaciones a la estructura orgánica que considere pertinentes, de conformidad con el artículo 90 de la Ley 489 de 1998.

Visto lo anterior, no le asiste razón a la parte demandada, pues señala que existió buena fe de su parte al utilizar de manera correcta la figura de EST. Por ende, en este punto debe ser confirmada la sentencia que se revisa en apelación.

#### **iv) Solidaridad entre la EST y la empresa usuaria**

Frente a este punto, deberá estimar la Sala, que si bien no existe una regulación expresa frente a la solidaridad entre la EST y la empresa usuaria, no puede pasarse por alto que al no usarse de manera correcta la forma de trabajadores en misión que contiene la Ley 50 de 1990, y al tener conocimiento frente a las prohibiciones y aun así continuar con este tipo de contrataciones, no es desacertada la posición del Juez de

primer grado, en el entendido que deben responder por la acreencias faltantes y que se liquidan con la sentencia.

Es así como bajo los supuestos que quedaron acreditados en el curso del proceso, donde las demandantes verdaderamente tuvieron como empleador al FNA, lo cierto es que se la EST actuó como un simple intermediario que no comunicó tal calidad a las trabajadoras, por lo que se esta presencia de lo previsto por el numeral 3.º del artículo 35 del CST, que establece expresamente en estos casos la responsabilidad solidaria.

Esta conclusión es explicada en sentencia CSJ SL1228-2018, donde se informa:

El tales circunstancias, al haber laborado la actora por espacio superior a un año al servicio del Banco del Estado en liquidación, sin solución de continuidad, en labores totalmente ajenas a aquellas en las que se permite la contratación de personas a través de empresa temporales, resulta claro que ese ente, quebrantó la legalidad y legitimidad de la normatividad antes aludida, convirtiéndose la empresa temporal en una mera intermediaria y la empresa usuaria pasó a ser una verdadera empleadora.

En punto al debate, esta Sala, en sentencia del 22 feb. 2006, rad. 25717, reiterada la SL6844-2017, rad. 44668, sostuvo:

Planteamiento que resulta acorde con el criterio doctrinal sentado en la sentencia citada relativo a que frente a la contratación fraudulenta, por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador.

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S.del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo

ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales”.

De lo anterior se infiere entonces, que las entidades del Estado también deben respetar los límites de tiempo que establece el artículo 77 de la L. 50/90 y el D. R. 24/98, para efectos de contratación de trabajadores en misión a través de empresas temporales, así como también ceñirse a las específicos casos que la normativa prevé para estos eventos, de tal suerte que, si se desconocen dichas disposiciones, conlleva necesariamente a que sean considerados como verdaderos empleadores, lo que tiene pleno respaldo en el artículo 53 de la CN, en donde se establece el principio de primacía de la realidad sobre las formas, el cual es plenamente aplicable para el asunto bajo examen, ante la evidente contratación irregular de la trabajadora demandante.

Por lo que debe confirmarse en este punto.

Con los argumentos anteriores, y atendiendo al principio de consonancia de que trata el artículo 66A del CPTSS, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la sentencia de primera instancia ha de confirmarse en su totalidad.

Las costas en primera instancia se mantendrán según lo decidido por el *a quo*. En esta oportunidad a cargo de las demandadas, y en favor de la accionantes. Se fijan agencias en derecho en 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada una de las accionadas.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior De Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE:

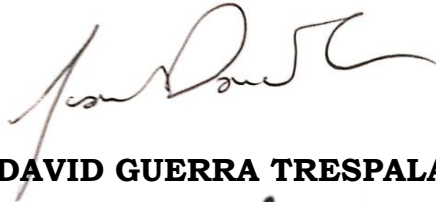
PRIMERO: CONFIRMAR la decisión emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín el 11 de febrero de 2022, en su integridad.

SEGUNDO: COSTAS conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.



Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

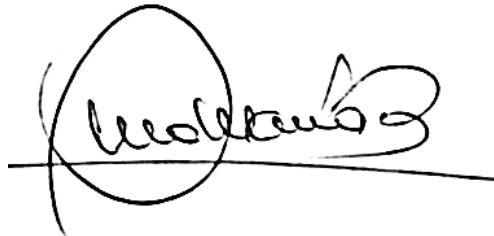
Los magistrados,



**JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**