



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA OCTAVA DE DECISIÓN LABORAL

Ordinario Laboral: 1100131050 **10 2021 00436** 01
Demandante: Viviana Marcela Bedoya Vélez
Demandado: Colpensiones, Activos S.A.S., Misión
Temporal Ltda., Consorcio Misión
Temporal Selectiva.
Magistrada Ponente: **Daniela de los Ríos Barrera**
Link expediente: [11001310501020210043601](https://www.tribunalsuperiorbogota.gov.co/11001310501020210043601)

Bogotá D.C., treinta (30) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

AUTO

En atención a la sustitución al poder conferido, se dispone reconocer personería adjetiva a la doctora Helena Carolina Peñarredonda Franco como apoderada sustituta de la demandante, en los términos y para los fines del poder conferido.

SENTENCIA

Procede la Sala Octava de Decisión Laboral a resolver los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de la demandante y las demandadas Colpensiones, Activos S.A.S., Consorcio Misión Temporal Selectiva y Misión Temporal Ltda., en contra de la sentencia proferida el 18 de marzo de 2024 por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Igualmente, conforme al auto del 16 de abril de 2024, la Sala estudiará el grado jurisdiccional de consulta que opera en favor de Colpensiones en los puntos que no fueron objeto de apelación, de conformidad al artículo 69 del C.P.T. y S.S., por cuanto la entidad fue condenada y la Nación funge como garante.

Previa deliberación de las Magistradas que integran la Sala de Decisión, por unanimidad acordaron la siguiente providencia.

1. ANTECEDENTES

1.1. DEMANDA

La señora **Viviana Marcela Bedoya Vélez**, por intermedio de apoderada judicial, formuló demanda ordinaria laboral en contra de la **Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones** y las sociedades **Activos S.A.S., Misión Temporal Ltda.** y el **Consortio Misión Temporal Selectiva**, para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia se declare que entre ella y Colpensiones existió un contrato de trabajo, por intermedio de las demás sociedades que fungieron como simples intermediarias, del 3 de septiembre de 2013 al 10 de septiembre de 2018.

Como consecuencia, solicitó se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, las primas de navidad, la indemnización moratoria desde el día siguiente de la terminación del contrato, y se condene solidariamente a las empresas temporales.

1.2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que laboró al servicio de Colpensiones, en el cargo de “Profesional 2”, como trabajadora en misión, por intermedio de las siguientes empresas y en los extremos que se relacionan, así:

Fecha inicial	Fecha final	Empresa
03/09/2013	25/06/2014	Activos
26/06/2014	31/03/2015	Coltempora
01/04/2015	31/01/2017	Activos
01/02/2017	31/01/2018	Misión Temporal
01/02/2018	10/09/2018	Consortio Misión Temporal Selectiva

Señaló, que en realidad, a lo largo de la relación laboral prestó sus servicios de forma personal al servicio de Colpensiones, desarrollando las mismas funciones, que no correspondían a necesidades temporales de la entidad.

Refirió que para el 10 de septiembre de 2018 el Consortio Misión Temporal Selectiva le comunicó la terminación del contrato por culminación de la labor para la que fue contratada.

Así mismo, explicó que el último salario devengado ascendió a la suma de \$4.471.477 y que nunca le fue cancelada la indemnización por despido injusto y las primas de navidad.

Explicó que posterior a su despido, el 6 de agosto de 2021 elevó reclamación administrativa ante Colpensiones, la cual fue contestada el 2 de septiembre de ese año de manera negativa. De igual forma, presentó solicitud a las empresas temporales.

1.3. CONTESTACIONES:

La sociedad **Activos S.A.S.**, contestó la demanda (archivo 10) oponiéndose a las pretensiones incoadas en su contra, argumentando que con la demandante celebró 2 contratos individuales de trabajo, para que esta se vinculara como trabajadora en misión, siendo su único y verdadero empleador a lo largo de toda la relación. En consecuencia, propuso como excepciones de mérito, las que denominó **“prescripción, pago, compensación, buena fe, inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de violación alguna de normas que consagran la temporalidad en la contratación, aplicación de la excepción de inconstitucionalidad consagrada en el artículo 4° de la constitución política y caso sui-generis de Colpensiones”**.

La sociedad **Misión Temporal Ltda.** contestó el genitor (archivo 11) manifestando su oposición a lo deprecado, señalando que fungió como el único y verdadero empleador de la trabajadora durante el tiempo en que ésta estuvo vinculada más no como empleador aparente, en la medida que adoptó los lineamientos legales para el envío de trabajadores en misión. Por lo tanto, formuló los medios exceptivos que denominó: **“prescripción, inexistencia de solidaridad entre la empresa y Colpensiones, inexistencia de causa para pedir, pago total de las obligaciones a cargo de la sociedad, buena fe, cesión de la facultad subordinante a Colpensiones, trabajadora en misión, terminación del contrato de trabajo, falta de legitimación en la causa por pasiva y la genérica”**.

El **Consortio Misión Temporal Selectiva**, integrada por las sociedades Misión Temporal Ltda. y Selectiva S.A.S., respondió la demanda (archivo 12) oponiéndose a las pretensiones incoadas, manifestando que celebró contrato de obra o labor con la trabajadora para ser enviada en misión, conforme al acuerdo comercial 035/2018 pactado con Colpensiones, por lo que siempre fue el único y verdadero empleador de la demandante. En consecuencia, propuso como excepciones de mérito, las que denominó **“pago, cumplimiento de las obligaciones, indebida aplicación de las normas legales, existencia de relación laboral, contrato de trabajo por obra o labor, terminación del contrato de trabajo, trabajadora en misión, ausencia de prueba de lo que se pretende, buena fe y falta de legitimación en la causa por pasiva”**.

Colpensiones en su contestación (archivo 13) se opuso a todas las pretensiones incoadas, argumentando que estas son improcedentes, por cuanto la actora laboró como trabajadora en misión al servicio de la entidad, en cumplimiento de los contratos comerciales celebrados con las empresas de servicios temporales, y para atender las órdenes de la H. Corte Constitucional en que se declaró el estado de cosas inconstitucionales, además de ordenarle adoptar las medidas necesarias para cumplir el plan de acción para corregir el atraso estructural del régimen de prima media. En consecuencia, propuso como excepciones de mérito, las que denominó **“inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, cumplimiento de las órdenes de la Corte Constitucional, prescripción y buena fe”**.

Pese a haberse notificado en debida forma a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (archivo 08), esta no efectuó pronunciamiento alguno.

Igualmente, se notificó de manera personal a la demandada Coltémpera S.A.S. el 23 de marzo de 2023 (archivo 18 fls. 3 a 6), pero esta guardó silencio.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 18 de marzo de 2024, la Juez Décima Laboral del Circuito de Bogotá D.C. declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la señora **Viviana Marcela Bedoya Vélez** y **Colpensiones** para el periodo comprendido entre el 3 de septiembre de 2013 y el 10 de septiembre de 2018, que culminó sin justa causa, por lo que en consecuencia condenó a la entidad a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa, la prima de navidad para el año 2018 y la indemnización moratoria a partir del 31 de enero de 2019; de igual forma, a las demás demandadas las declaró solidariamente responsables, por haber fungido como intermediarias; finalmente, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de las primas de navidad anteriores al año 2018 y absolvió a las demandadas de su pago.

Para arribar a dicha decisión y en lo que interesa a la alzada, considero que con base en las pruebas documentales aportadas, la actora fue contratada por diferentes contratos de servicios temporales, siempre para ser trabajadora en misión en Colpensiones, los cuales pese a que se desarrollaron por intermedio de diferentes empresas, no hubo interrupción entre cada vínculo y al contrario todos tenían como destinación el desempeño de las mismas funciones y con idénticas condiciones, al punto que en el clausulado de cada contrato siempre se incluyó el mismo error dentro del listado de tareas, puntualmente en

los que se indica que, entre otras, la trabajadora debía resolver “...recursos...”.

Con ello, se desvirtúa el cumplimiento de las condiciones para el uso de los contratos de servicios temporales, por cuanto las labores perduraron a lo largo de varios años y ello no obedeció a un incremento en la producción que no fuera advertido por Colpensiones, sino que al contrario con el tiempo la entidad amplió su planta de personal para satisfacer las necesidades propias de sus deberes legales, sin que sea excusa las órdenes impartidas por la Corte Constitucional al declarar el estado de cosas inconstitucionales respecto de la demora en la resolución de trámites pensionales por parte de la entidad, al presentar un atraso estructural por asumir inclusive las solicitudes pendientes trasladadas del ISS.

Al contrario, por haberse creado Colpensiones en la Ley 1151 de 2007 y debido su puesta en funcionamiento conforme al Decreto 21 de 2012, la entidad conocía que debía resolver las peticiones que provenían del ISS y las que le fueran radicadas, por lo que debió proyectar su planta de personal y adelantar los correspondientes trámites para su ampliación. Por tanto, al haberse empleado a la promotora del proceso durante más de 5 años consecutivos e ininterrumpidos, no se podía excusar la entidad argumentando que no tuvo el tiempo necesario para adecuar su planta de personal, sin que ello hubiese ocurrido, y al contrario se utilizaron varias empresas de servicios temporales como intermediarias para desempeñar, en ese interregno de tiempo, exactamente las mismas funciones.

Como consecuencia de ello, concluyó que las empresas de servicios temporales fungieron como simples intermediarias de la relación, por lo que las declaró solidariamente responsables de las acreencias señalando a Colpensiones como el verdadero empleador.

Así mismo, refirió que no existió una justa causa para terminar el contrato y resulta procedente la condena a la indemnización por despido sin justa causa.

En cuanto a la indemnización moratoria, consideró que se probó la mala fe de Colpensiones para la ejecución del contrato, por lo que resulta procedente su condena desde el 31 de enero de 2019 por cuanto se deben contabilizar 90 días hábiles con posterioridad al despido, conforme al Decreto 183 de 2015.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Inconformes con la anterior decisión, los apoderados judiciales de las partes interpusieron recurso de apelación.

La parte **demandante** se encuentra inconforme con el cómputo del término prescriptivo, señalando que teniendo en cuenta la suspensión de términos por COVID – 19 se debió correr la fecha 3.5 meses. Así mismo, se debió condenar a la indemnización moratoria contabilizados 90 días calendario y no hábiles conforme a la sentencia SL 981 de 2019, o en virtud del principio de favorabilidad desde el día siguiente de la terminación del contrato.

Por su parte, **Colpensiones** apeló argumentando que en el presente caso no existió intermediación laboral por cuanto la entidad contrató empresas de servicios temporales, con el fin de cumplir diferentes órdenes de la Corte Constitucional, por lo que su origen no obedece a la misma causa. Adicionalmente, advirtió que se ignoró el hecho que la actora en su interrogatorio de parte, afirmó que a lo largo de los diferentes contratos perteneció a 5 grupos de trabajo distintos, que eran liderados por coordinadores diferentes y con un plan de acciones que no era otro que cumplir lo ordenado por la Corte Constitucional, siendo todo situaciones temporales para superar el atraso del ISS. Adicionalmente, argumentó que Colpensiones no tenía otro mecanismo para cumplir las órdenes recibidas, por lo que se debe analizar la causa generadora. Añadió que se demostró la buena fe de la entidad, por cuanto todo obedeció a un caso sui generis originado por la Corte Constitucional, que culminó en la sentencia T-774 de 2017 y Colpensiones no contaba con más herramientas jurídicas para superar dicha problemática.

Activos S.A.S. fincó su inconformidad en lo que respecta a la solidaridad, por cuanto como empresa de servicios temporales envió trabajadores en misión a Colpensiones por el atraso del ISS, en cumplimiento de las órdenes de la Corte Constitucional, y en ese sentido la actora estuvo vinculada mediante 4 contratos de trabajo por obra o labor que son diferentes el uno del otro, y en ninguno se superó el término de la Ley 50 de 1990, durante los cuales fue el único empleador. En cuanto a la prescripción, argumentó que se declaró no probada pese a que el vínculo culminó en enero de 2017 y la demanda se radicó el 13 de septiembre de 2021 con lo que se superó el término para la reclamación, la cual se presentó hasta el 5 de agosto de 2021.

La sociedad **Misión Temporal Ltda.** planteó su disenso, argumentando que conforme en sentencias de la Sala Laboral del Tribunal se ventilaron hechos y pretensiones similares, dentro de los cuales se resaltó que la contratación por parte de Colpensiones obedeció a la necesidad de resolver las solicitudes del ISS y un aumento de producción por el Auto 110 de 2013, lo que creó la necesidad de la entidad de modificar su planta de personal para atender el atraso estructural del ISS por órdenes de la Corte Constitucional. Agregó que se debe analizar la prescripción por cuanto el contrato con la

demandante culminó el 31 de enero de 2018 y la reclamación se presentó solo hasta el 6 de agosto de 2021, por lo que se superó el término prescriptivo. Tampoco se puede endilgar un proceder de mala fe, en tanto la sociedad se presentó a un proceso de licitación pública, ganó el concurso y cumplió los requisitos de la Ley 50 de 1990, máxime cuando se cumplió la carga procesal del numeral 3° del artículo 35 del C.S.T., lo cual desvirtúa la solidaridad de la empresa.

El **Consortio Misión Temporal Selectiva S.A.S.** fundamentó su recurso en el hecho que presta sus servicios como empresa temporal no solo a Colpensiones sino a cualquier empresa, según sus necesidades. Respecto de dicha entidad, le prestó un contrato comercial para la vigencia 2018 a 2019, que concluyó en septiembre de 2018, por lo que la consecuencia de la declaratoria de una intermediación laboral sería que el verdadero empleador responda por las acreencias laborales. Resaltó que el Consejo de Estado ha sostenido que un trabajador puede prestar servicios a una empresa usuaria desempeñando las mismas funciones y al tratarse de un servicio diferente el reglamentado no impide utilizar las empresas temporales para tal fin. Añadió que la acción se encuentra prescrita por cuanto por activa se radicó la demanda en reparto el 13 de septiembre de 2021, es decir con posterioridad a los 3 años desde la finalización del contrato. Así mismo, no se transgredió el parágrafo 6° del Decreto 4369 de 2006 porque contrató laboralmente a la demandante por unas necesidades diferentes respetando el término de temporalidad y cumplió el numeral 3° del artículo 35 del C.S.T. Consideró que no se demostró la mala fe, por cuanto el contrato no duró más de 220 días y culminó por una causa legal y objetiva, esto es la finalización de la obra o labor conforme al artículo 45 del C.S.T. al finiquitarse el Contrato Comercial 035 de 2018.

4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En aplicación de lo normado en la Ley 2213 de 2022, por auto del 16 de abril de 2024 se corrió traslado a las partes para que en el término de cinco (5) días alegaran de conclusión.

En memorial del 24 de abril de 2024, la apoderada de **Colpensiones** alegó de conclusión solicitando revocar la sentencia primigenia, por cuanto no se estudió la situación particular en la cual contrató los servicios de empresas temporales para atender la declaratoria del estado de cosas inconstitucional y la norma no prohíbe contratar en varias oportunidades empresas temporales. Además de ello, las órdenes impartidas por la Corte Constitucional conllevaron diferentes necesidades para suscribir los contratos comerciales, por lo que cada uno está justificado en el correspondiente Auto de la Corporación, al punto que no se valoró la confesión hecha cuando la propia

demandante admitió que laboró al servicio de diferentes grupos de trabajo. En cuanto a la indemnización moratoria, no se demostró por cuanto no se vulneraron los derechos ciertos, mínimos e irrenunciables, la trabajadora fue consciente de su vinculación por medio de empresas de servicios temporales y Colpensiones no tenía otra herramienta para contratar personal de manera inmediata. Respecto de la prima de navidad, esgrimió que no se puede reconocer un derecho establecido únicamente para los trabajadores oficiales de Colpensiones y en el presente caso no se demostró que la promotora del proceso cumpliera funciones asignadas a tales personas. Finalizó indicando que las operaciones aritméticas de primera instancia son erradas.

La sociedad **Activos S.A.S.** hizo uso de esta prerrogativa, señalando que celebró con Colpensiones varios contratos de prestación de servicios para el suministro de personal en misión, que se ejecutaron en acatamiento y que finalizaron conforme a las estipulaciones contractuales. Así mismo, se probó que la contratación por medio de la empresa de servicios temporales, obedeció a la necesidad de atender las solicitudes represadas de reconocimiento pensional lo cual era un hecho notorio, y obró en cumplimiento de los autos proferidos por la Corte Constitucional en beneficio de sus afiliados.

Finalmente, la parte **demandante** alegó solicitando acceder a lo pretendido por medio del recurso de apelación y no acceder a las súplicas de las demandadas, por cuanto no se valoró correctamente el término prescriptivo teniendo en cuenta el artículo 1° del Decreto Legislativo 564 de 2020 en el que se declaró la suspensión de términos judiciales a partir del 16 de marzo al 1 de julio de 2020; así mismo, señaló que se calculó la indemnización moratoria después de 90 días de finalizado el contrato, cuando lo pretendido por el legislador era liquidar la misma como si el contrato nunca hubiese finalizado, es decir que la liquidación final se debió pagar dentro de los 90 días siguientes, pero la sanción sería el equivalente a lo dejado de percibir durante toda la vigencia. Subsidiariamente, señaló que se deben computar los 90 días como calendario y no hábiles, conforme a la jurisprudencia actual, y se debería reconocer desde el 10 de diciembre de 2018. Finalmente, señaló que los recursos de las demandadas no deben prosperar en la medida que Colpensiones incumplió los requisitos para la contratación de trabajadores por medio de las empresas de servicios temporales, como se ha sostenido en sentencia SL 3051 de 2023, y con ello existe solidaridad entre las demandadas.

5. CONSIDERACIONES

Atenido este Juez Colegiado al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Ordenamiento Procesal Laboral y de la Seguridad

Social, debe examinar los temas puestos a su consideración por la apelante, exclusivamente en cuanto los aspectos de inconformidad planteados. Igualmente, en los puntos que no fue apelada la sentencia, se estudiará en el grado jurisdiccional de consulta en favor de Colpensiones.

5.1. Problema jurídico

Surtido el trámite de instancia, reunidos los presupuestos procesales y sin que se advierta causal de nulidad que invalide lo actuado, la Sala procederá a determinar si entre la demandante y Colpensiones existió un contrato de trabajo a partir del 3 de septiembre de 2013 al 10 de septiembre de 2018, o si por el contrario, dicho vínculo se dio fue con las empresas de servicios temporales en virtud del trabajo misional; de igual forma, se analizará la procedencia de las condenas y la prescripción.

De la condición de empleadora

A estas alturas de la litis no es tema de discusión que la actora fue contratada por las empresas de servicios temporales en el cargo de Profesional II, en los siguientes extremos temporales:

Fecha inicial	Fecha final	Empresa
03/09/2013	25/06/2014	Activos S.A.S.
26/06/2014	31/03/2015	Coltémpera S.A.S.
01/04/2015	31/01/2017	Activos S.A.S.
01/02/2017	31/01/2018	Misión Temporal Ltda.
01/02/2018	10/09/2018	Consortio Misión Temporal Selectiva

Pues bien, de acuerdo a los argumentos blandidos en la alzada y por surtirse la presente en el grado jurisdiccional de consulta en favor de Colpensiones, debe determinarse si esta entidad fungió como verdadera empleadora de la demandante o si por el contrario tal condición la ostentaban las Empresas de Servicios Temporales Activos S.A.S., Coltémpera S.A.S., Misión Temporal Ltda. y el Consortio Misión Temporal Selectiva.

Para la Juez de primer grado, lo determinante fue que a lo largo de la relación laboral la actora desempeñó las mismas funciones por intermedio de las mencionadas sociedades al servicio de Colpensiones, y no se acreditó que los contratos comerciales se celebraran en virtud de algún supuesto de los consagrados en el artículo 77 de la Ley 90 de 1990, ya que pese a que a lo largo del proceso se alegó que se debió a un incremento de la producción para el cumplimiento de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, en todo caso lo cierto es que la

entidad tenía el deber de prever los efectos que conllevaría asumir las funciones del extinto ISS.

En consecuencia, de conformidad a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tuvo como dadora del empleo a Colpensiones y como simples intermediarias a las Empresas de Servicios Temporales.

La Corporación debe señalar que comparte las anteriores conclusiones y para sustentarlo se efectúan las siguientes precisiones:

En el artículo 2° del Decreto 4369 de 2006, compilado en el Decreto 1072 de 2015, se define la Empresa de Servicios Temporales como aquella que contrata la prestación de servicios de terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades a través de la labor efectuada por personas directamente contratadas por estas. Los trabajadores que se encuentren enlazados con estas empresas pueden ser de planta o en misión. Los primeros, como su nombre lo indica, son los que ejecutan propiamente las actividades de la empresa, y los segundos, son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las instalaciones de la empresa usuaria para que ejecuten el servicio requerido por ésta.

En el caso de los trabajadores en misión, es la empresa de servicios temporales la que tiene con respecto de estos el carácter o la calidad de empleadora, lo que quiere decir que es esta la responsable por las acreencias laborales que le correspondan a este trabajador, por lo que no se podría decir que en un principio es viable la existencia de un vínculo laboral con la empresa usuaria, pues a pesar de que sea esta la encargada de instruir al trabajador dentro de su labor, ello no implica una subordinación o dependencia de este hacia aquella, sino que se entiende que la empresa de servicios temporales, como verdadera empleadora, le está delegando su poder subordinante a la empresa usuaria.

Respecto al servicio que contrata el usuario, este también tiene limitaciones, las cuales son impuestas por el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, compilado en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.6.5.6., al permitir hacerlo solo para contratar cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo; cuando requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, o para atender incrementos de producción, el transporte, las ventas de productos, mercancías o para los períodos estacionales de cosechas. Esa prestación de servicios deberá ser por un término de seis meses prorrogable hasta por seis meses más; si cumplido dicho plazo la causa originaria del servicio

objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio, como así se menciona en el párrafo de la norma en cita.

Cuando la contratación del trabajador en misión no se sujeta a las disposiciones legales sobre su prestación del servicio, la empresa de servicios temporales sería un empleador aparente y un verdadero intermediario, por lo que el usuario ficticio se considera verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales, tal y como lo ha sostenido jurisprudencialmente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias del 22 de febrero de 2006, radicado 25717, SL 17025 de 2016, SL 3520 de 2018, SL 467 de 2019 y SL 2710 de 2019.

Descendiendo al sub iudice, para la Corporación es claro que Colpensiones no obró dentro de los parámetros establecidos en la normativa en mención, puesto que, en primer lugar, no hay prueba que permita establecer que la labor para la cual fue contratada la promotora de la acción sea de aquellas transitorias, ocasionales o accidentales, sino que desde el primer contrato con Activos S.A.S. y hasta el último con el Consorcio Misión Temporal Selectiva, desempeñó exactamente las mismas funciones conforme a lo manifestado por la demandante en su interrogatorio de parte, y que se ve corroborado con el contrato individual de trabajo por obra o labor celebrado entre la demandante con el Consorcio Misión Temporal Ltda. (archivo 12 fls. 50 a 54). Pese a que en los demás contratos de trabajo anexos como los suscritos con Activos S.A.S. (archivo 10 fls. 51, 130, 214, 307) y con la sociedad Misión Temporal Ltda. (archivo 11 fls. 48 a 52) no se enuncian las funciones a desempeñar, se resalta que en los certificados laborales se detallaron las siguientes actividades ejercidas con cada una de las temporales (archivo 01 fls. 79 a 86), y que no sufrieron variación alguna:

“• Sustanciar las solicitudes de prestaciones económicas en todas las instancias (primera decisión, recursos de reposición, apelación, revocatoria directa, queja, nuevo estudio, cumplimiento de sentencias) radicadas en Colpensiones o las trasladadas en la represa de ISS en liquidación

- *Contestar derechos de petición.*
- *Atender las tutelas en todas sus instancias*
- *Realizar los informes que se requieran.*

- *Apoyar los procesos de control de calidad cuando sean requeridos.*
- *Las demás asignadas por su jefe inmediato.”*

De igual forma y atendiendo los extremos temporales de los contratos celebrados con las empresas demandadas, se lee que no hubo interrupción entre uno y otro, sino que al día inmediatamente siguiente de darle por terminado cada contrato, suscribió uno nuevo con otra empresa, conforme el cuadro referido en líneas precedentes, por lo que es claro que tampoco existió solución de continuidad en la prestación de servicios a Colpensiones.

Aunado a ello, no se acreditó que la contratación de la promotora de la Litis hubiera tenido como finalidad la atender incrementos de producción o situaciones extraordinarias ajenas al objeto social de la empresa, como se indica en las contestaciones de la demanda, los recursos de apelación formulados o en los propios contratos comerciales celebrados con Colpensiones (archivo 01 fls. 123 a 154; archivo 10 fls. 426 a 552; archivo 11 fls. 82 a 116; archivo 12 fls. 77 a 114 y la carpeta 14 de anexos) puesto que ninguno de los medios de convicción de cuenta de tal circunstancia y al contrario sirven para acreditar que por medio de dichos contratos la aquí demandante ejerció funciones misionales de Colpensiones durante un interregno de tiempo superior al permitido por Ley.

Valga mencionar que a pesar que se aduce como sustento del aumento de producción la existencia de diferentes órdenes de la Corte Constitucional para superar el estado de cosas inconstitucionales ante el atraso estructural del Régimen de Prima Media para atender las solicitudes formuladas antes Colpensiones y las pendientes que venían del ISS, ello no es óbice para que la entidad superara el término establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 para hacer uso de las empresas de servicios temporales y, en el caso particular, encubriera un contrato de trabajo por 5 años y 8 días a través de la figura de trabajadores en misión.

Pese a que en el recurso de apelación y en los alegatos de conclusión se alude que Colpensiones se encontraba en una imposibilidad de ampliar la planta de personal para atender el funcionamiento de la entidad, conforme lo ha resuelto la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3051 de 2023 en un caso homólogo, en el que concluyó lo siguiente:

“En este aspecto, tampoco les asiste razón a las impugnantes, por cuanto el Tribunal impuso la sanción, luego de analizar las circunstancias fácticas relevantes del presente asunto. Concluyó

que las labores que desarrolló continuamente la trabajadora por más de tres años no fueron transitorias, sino que tenían vocación de permanencia, sin embargo, Colpensiones buscó suplirlas ilegalmente con trabajadores en misión, infringiendo deliberadamente el término previsto en artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006.

Importa resaltar que tan era consciente la entidad de su necesidad de contratar personal para atender de manera adecuada el giro ordinario de sus negocios, que emprendió la búsqueda de personal a través de Adecco y de Manpower (anexos, cuaderno cuaderno de primera instancia, expediente digital).

En un caso de similares características, la Corte indicó:

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.

En ese sentido, le era factible ampliar su planta de trabajadores oficiales para contratar el personal requerido en aras de garantizar el normal funcionamiento de la entidad, previa solicitud ante el Gobierno Nacional y con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública, según lo previsto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, gestión que acá no se demostró, por tanto, no es posible atender a la imposibilidad que ahora

alega y que, en todo caso, constituye un hecho nuevo en casación toda vez que el FNA no la invocó en las instancias (CSJ SL4330-2020) (subrayas fuera de texto).

Bajo esa dirección, el argumento de Colpensiones según el cual, sus razones para contratar personal en misión estuvieron sujetas a las órdenes dadas por la Corte Constitucional, no resulta atendible, pues como ya se mencionó, desde el momento mismo en el que se hizo cargo del Régimen de Prima Media con Prestación Definida conocía la complejidad del mismo, por lo que debió contar con el talento humano suficiente para su operatividad de manera eficiente.

Además, el hecho de que el tribunal constitucional le hubiera dado unas órdenes, no pudo ser el sustento para vulnerar los derechos de los trabajadores, pues tenía a su alcance la posibilidad de ampliar su planta de personal conforme a la ley.”

Como consecuencia de lo anterior, la Colegiatura comparte los argumentos esgrimidos por la a quo al considerar que en el presente caso se encubrió un contrato de trabajo mediante diversos contratos celebrados por intermedio de empresas de servicios temporales, ya que la parte actora demostró las funciones ejercidas al servicio de Colpensiones, que fueron de manera permanente e ininterrumpida, en un cargo cuyas asignaciones corresponden con el objeto social de la entidad, y de ello deviene el hecho que las E.S.T. fungieron como simples intermediarias.

En cuanto a la modalidad del contrato, se debe recordar que Colpensiones fue creada mediante el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007 como una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden nacional, mientras que en el Decreto 4121 de 2011 se estableció como su naturaleza jurídica ser una “...*Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo...*”. Por su parte, el Decreto 4938 de 2011 aprobó la planta de personal de la entidad, el cual fue modificado por el Decreto 2728 de 2013 y el Decreto 310 de 2017, vigentes durante la relación laboral, en los cuales se estableció que Colpensiones contaría con 3 empleados públicos, el Presidente, el Jefe de Oficina de Control Interno y el Director de Cartera y los demás cargos serían desempeñados por trabajadores que ostentarían la condición de trabajadores oficiales.

Por lo tanto, se colige que la aquí demandante en realidad fungió como trabajadora oficial al servicio de Colpensiones y bajo dicho derrotero se estudiarán las demás condenas.

Ahora bien, previo a estudiar las condenas procede el estudio de la excepción de **prescripción** propuesta por Colpensiones, en los siguientes términos:

Sobre el particular, en sentencia SL 342 de 2024 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia definió lo siguiente:

“El legislador, a efectos de garantizar la estabilidad jurídica de los asociados y consolidar sus derechos, fija en cada especialidad un tiempo dentro del cual deben ser reclamados, so pena de verse afectados por la prescripción. Así, el artículo 488 del CST y 151 del CPTSS, brindan a los trabajadores la oportunidad de impetrar sus súplicas dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad y el 489 ibidem prevé que dicho lapso se puede interrumpir por una sola vez, con el simple reclamo escrito que el trabajador formule y el empleador reciba para que, a partir de ese momento, se reinicie el conteo del trienio para reclamar en tiempo.”

Para determinar si operó el fenómeno prescriptivo, se debe recordar que el término trienal se debe computar desde el día que se hizo exigible cualquier acreencia, que en el caso en concreto fueron las indemnizaciones por despido sin justa causa y moratoria y las primas de navidad, sin que sea procedente tener en cuenta los extremos de cada contrato, puesto que en virtud del principio de la primacía de la realidad se declaró la existencia de un único contrato de trabajo.

Luego entonces, respecto a Colpensiones debe tenerse en cuenta que entre la fecha de finalización del vínculo el 10 de septiembre de 2018 y la radicación de la correspondiente reclamación el 6 de agosto de 2021 (archivo 01 fl. 155 a 166) no transcurrió el término trienal y se interrumpió la prescripción por una vez y por un término igual, conforme al artículo 489 del C.S.T., mientras que la presentación de la demanda data del 13 de septiembre de 2021 (archivo 02), es decir apenas 1 mes después de la reclamación inicial.

Por tanto, para todos los efectos y con base en la fecha que se presentó el reclamo, habría lugar a confirmar la declaratoria de la excepción de prescripción, de manera parcial, respecto de las acreencias causadas con anterioridad al 6 de agosto de 2018 teniendo en cuenta las anteriores consideraciones.

Sin embargo, la parte actora en su recurso de apelación, solicitó se computara el término prescriptivo contemplando la suspensión de términos decretada con ocasión de la pandemia por COVID 19. Sobre el particular, el Gobierno Nacional en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica, expidió el Decreto Legislativo 564 de 2020, el cual, en su artículo 1°, dispuso:

“Artículo 1. Suspensión términos de prescripción y caducidad. Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para derechos, acciones, medios control o presentar demandas ante la Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de meses o años, se encuentran suspendidos desde el 16 marzo 2020 hasta el día que Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación los términos judiciales.

El conteo los términos prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión términos judiciales ordenada por Consejo Superior de la Judicatura. No obstante, cuando al decretarse la suspensión de términos por dicha Corporación, el plazo que restaba para interrumpir prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a treinta (30) días, interesado tendrá un mes contado a partir del día siguiente al levantamiento de la suspensión, para realizar oportunamente la actuación correspondiente.”

Es así, como el Consejo Superior de la Judicatura a través de los Acuerdos PCSJA-11517, PCSJA20-11518, PCSJA-11519, PCSJA-11521, PCSJA20-11526, PCSJA-11527, PCSJA-11528, PCSJA-11529, PCSJA-11532, PCSJA-11546, PCSJA-11549, PCSJA-11556 y PCSJA-11567 suspendió los términos judiciales a partir del 16 de marzo de 2020, los cuales se reanudaron mediante Acuerdo PCSJA-11581 de 2020, a partir del 1º de julio de 2020, lo que implicó una suspensión de términos total de 3 meses y 15 días.

Bajo ese entendido y en atención a la suspensión de términos de caducidad y prescripción antes anotada y que, como se dijo data de 3 meses y 15 días, hay lugar a **MODIFICAR** parcialmente el ordinal SEXTO de la sentencia apelada, en el sentido de declarar la prescripción de todos los derechos laborales causados con anterioridad al 22 de abril de 2018.

Precisado lo previo, se procede en consulta a analizar las condenas impuestas:

De la prima de navidad

Dicho beneficio, se encuentra regulado en el artículo 51 del Decreto 1848 de 1969 de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 51.- Derecho a la prima de navidad.

1. Todos los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a una prima de navidad equivalente a un (1) mes del salario que

corresponda al cargo desempeñado en treinta (30) de noviembre de cada año, prima que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

2. Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante el año civil completo, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo servido a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.”

Asentado lo anterior respecto de la prescripción, se aprecia que bien hizo la juez de instancia al condenar el presente rubro únicamente en cuanto al año 2018, toda vez que la prima correspondiente a las anteriores anualidades se encuentra afectada por el fenómeno prescriptivo.

Para su cálculo se aprecia que se debe aplicar lo ordenado en el artículo 32 del 1045 de 1978 que indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 32. De la prima de Navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

(...)

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.”

Teniendo en cuenta el último salario devengado, que según certificado del Consorcio Misión Temporal Selectiva (archivo 01 fl. 86) ascendía a la suma de \$4.471.477, en el grado de consulta hay lugar a modificar la condena impuesta por cuanto la Juzgadora la calculó con base en la proporción de 250 días laborados, mientras que al tenor literal de la norma se debe calcular con base en las doceavas correspondientes a los 8 meses completos laborados lo cual arroja un total de \$2.980.984, y en ese sentido se **MODIFICARÁ** la decisión en este aspecto.

Ahora bien, pese a que en esta instancia se modificó parcialmente el término prescriptivo en atención a los reparos blandidos por la parte demandante, se avizora que en todo caso ello ninguna incidencia tiene para el cálculo de la prestación sobre la que se discierne, teniendo en cuenta que la condena se impuso por toda la anualidad 2018, en virtud a que la misma se causa a noviembre de cada año.

De la causa de terminación del contrato

Dentro de sus recursos de apelación, las demandadas Activos S.A.S. y el Consorcio Misión Temporal Selectiva argumentaron que los contratos de trabajo finalizaron debido a causales objetivas y establecidas en la Ley.

Sobre este punto, conforme lo ha adoctrinado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre otras, en sentencia SL 342 de 2024, no es válido tener en cuenta la comunicación emanada de la última de las E.S.T. el 10 de septiembre de 2018 como una causal objetiva para dar por finalizado el contrato de trabajo, en la medida que dentro del curso del proceso se logró establecer que el verdadero empleador era Colpensiones, por lo que es procedente aplicar la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, que atendiendo la condición de trabajadora oficial de la demandante, corresponde a la establecida en el artículo 50 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.14 del Decreto 1083 de 2015.

Igualmente, se aprecia que en la sentencia atacada se aplicó acertadamente lo previsto en el artículo 2.2.30.6.7 del Decreto 183 de 2015, al contabilizar como indemnización el monto de \$25.785.517, en la medida que este se calcula tomando como base el último salario devengado que según certificado del Consorcio Misión Temporal Selectiva (archivo 01 fl. 86) ascendía a la suma de \$4.471.477, da un total de \$149.049 diarios. Teniendo en cuenta que el contrato se entendía renovado hasta el 2 de septiembre de 2018, en virtud del plazo presuntivo, y a la comunicación del Consorcio de la finalización solo habían transcurrido 8 de esos 180 días, arroja un total de \$25.636.468, que es un poco inferior a la condena impartida en primera instancia, por lo que en consecuencia, se **MODIFICARÁ**.

De la indemnización moratoria

En lo que concierne a la condena por concepto de indemnización moratoria, se recuerda que para los trabajadores oficiales está regulada en el artículo 2.2.30.6.16 del Decreto 1083 de 2015 en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.16 Condición de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante

un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

(...)

PARÁGRAFO 2. Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al presente Decreto, solo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de éste término los funcionarios o entidades respectivas deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador.

Durante la suspensión de los contratos de trabajo a que se refiere este artículo, serán de aplicación las normas contenidas en el Artículo 2.2.30.6.10 del presente Decreto.

Si transcurrido el término de noventa (90) días señalado en el inciso primero de este párrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley.”

La imposición de la indemnización moratoria, resulta procedente en el presente proceso por cuanto Colpensiones encubrió una relación laboral por medio de diversos contratos comerciales celebrados con las E.S.T. convocadas a juicio y a la finalización del contrato se abstuvo injustificadamente de pagar las acreencias a su cargo.

En este punto, en primera instancia se condenó a pagar a la demandada la suma diaria de \$149.049,23 a partir del 31 de enero de 2019, teniendo en cuenta 90 días hábiles contados desde la finalización del contrato. Sin embargo, la parte actora apeló dicha determinación pues considera que se deben contabilizar los términos en días calendario, conforme la sentencia SL 986 de 2019.

Al respecto, la mencionada sentencia consideró lo siguiente respecto del cómputo del término:

“Sin embargo, para la Sala ese entendimiento no es correcto, puesto que en el Derecho del Trabajo existe la particularidad de que el contrato de trabajo se ejecuta día a día, desde la fecha de su suscripción hasta aquella de su finalización. Todos los días, incluso los de descanso dominical y festivo, suman para efectos laborales.

Por lo anterior, esta Corporación ha afirmado que «[...] en lo relacionado a preavisos y demás situaciones que surgen del vínculo individual de trabajo, no se puede perder de vista que este es continuado y su desenvolvimiento no se trunca con los festivos o feriados, que en manera alguna producen efectos de suspensión o terminación del contrato, sino, simplemente, constituyen días de obligado descanso» (sentencia de 16 de septiembre de 1981, ordinario de Leonidas Cortés M. contra Sears Roebuck de Cali S.A.). Este criterio fue reiterado en la sentencia CSJ SL 2739, 16 mar. 1989, en la que se adocrinó que los días del contrato de trabajo no son «hábiles sino corridos».

Desde este ángulo, esta Corte ha sostenido que ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como el preaviso de 30 días de terminación del contrato a término fijo (CSJ SL 3613, 28 feb. 1990, CSJ SL 33615, 23 sep. 2008) o el aviso de 15 días de despido por las justas causas de los numerales 9.º a 15 del literal a), artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son comunes o calendario (CSJ SL 2739, 16 mar. 1989).

Bajo esta misma lógica, también ha entendido la Sala que el cálculo de los tiempos de servicio necesarios para acceder a las prestaciones económicas del contrato de trabajo debe incluir el día de inicio del contrato de trabajo y realizarse teniendo en cuenta el calendario. Para estos efectos, ha descartado la aplicación del artículo 67 del Código Civil, conforme al cual «el primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses» bajo la idea de que los tiempos de servicios laborales no son en estricto sentido «términos».

(...)

En consecuencia, hoy carece de justificación que la entidad pública, so pretexto de una lectura amplísima del artículo 1.º del referido decreto, tarde más de 90 días comunes en liquidar los contratos de trabajo, en detrimento de los derechos de los trabajadores a percibir sus créditos laborales oportunamente para satisfacer sus necesidades de subsistencia.»

Dicha postura se ha aplicado inclusive en sentencia SL 856 de 2024, en la que para resolver una problemática similar, la Corporación contabilizó el término de 90 días calendario, de lo que se extrae que al apoderado de la parte demandante le asiste razón en cuanto a que en primera instancia la a quo erró al contabilizar el término de 90 días hábiles posteriores a la terminación del contrato a efectos de condenar la indemnización moratoria, por lo que la entidad tenía hasta el 10 de diciembre de 2018 para pagar las acreencias a su cargo.

En consecuencia, el recurso de apelación de la parte demandante prospera y habrá de **MODIFICARSE** la sentencia recurrida en el sentido de condenar al pago de la indemnización moratoria desde el 11 de diciembre de 2018.

De la responsabilidad solidaria:

De acuerdo a lo expuesto precedentemente y al declararse que las Empresas de Servicios Temporales fungieron como intermediarias de la relación laboral, deben responder solidariamente por las condenas impuestas.

Sin embargo, considera la Sala que les asiste razón a Activos SAS, Misión Temporal Ltda. y Consorcio Misión Temporal Selectiva en cuanto a que su responsabilidad debió limitarse a los extremos del contrato en el que fungieron como intermediarias, y siendo ello así, Activos SAS no respondería por ninguna acreencia, teniendo en cuenta que las condenas fueron por prima de 2018 e indemnizaciones causadas a la finalización del vínculo laboral; por su parte, Misión Temporal Ltda. respondería solo por una doceava de la prima de servicios del 2018 y por ningún otro crédito; finalmente, el Consorcio Misión Temporal Selectiva, respondería por 7 doceavas de la prima y las indemnizaciones en atención a que fue la intermediaria del último vínculo. Por lo tanto, se revocará y modificará la sentencia con estas aclaraciones.

Frente a Coltempora se mantendrá incólume en virtud del principio de consonancia, toda vez que esta no apeló la sentencia.

Ahora bien, las responsables solidarias Activos S.A.S., Misión Temporal Ltda. y el Consorcio Misión Temporal Selectiva en la alzada han indicado que frente a ellas operó la prescripción; no obstante, frente a Activos no hay lugar a revisarla porque la condena en su contra se va a revocar.

De otro lado, frente a Misión Temporal Ltda. se evidencia que, conforme a las consideraciones precedentes, se impuso condena por concepto de una doceava de la prima del año 2018; sin embargo, esta se hizo exigible a la terminación del contrato (10 de septiembre de 2018) y como la demanda fue presentada el 13 de septiembre de 2021, no se encontraba afectada por la prescripción.

Acontece igual en lo que respecta al Consorcio Misión Temporal Selectiva pues se le condenó a pagar la prima de 2018 así como las indemnizaciones por despido injusto y moratoria, acreencias que se hicieron exigibles a la finalización del nexo laboral el 10 de septiembre de 2018.

Frente a Coltempora no se analizará por no haber apelado la sentencia y tampoco haber presentado esta excepción.

6. COSTAS.

Al no haber prosperado su recurso, se condenará en costas a Colpensiones en favor de la demandante. Respecto de la parte actora Activos S.A.S., Misión Temporal Ltda. y Consorcio Misión Temporal Selectiva no hay lugar a imponer costas en esta instancia, por cuanto sus recursos salieron avantes.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **LA SALA OCTAVA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el ordinal cuarto de la sentencia proferida el 18 de marzo de 2024 por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. dentro del presente proceso promovido por Viviana Marcela Bedoya Vélez contra la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, Activos S.A.S., Coltempora S.A.S., Misión Temporal Ltda. y el Consorcio Misión Temporal Selectiva, conforme las consideraciones anteriores, el cual quedará de la siguiente manera:

“CUARTO: Se **CONDENA** a la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones a pagar a la demandante, la señora Viviana Marcela Bedoya Vélez, la siguiente suma, por los siguientes conceptos.

- *Primero: Se condena a pagar por concepto de prima de Navidad por el periodo del año 2018, del 01 de enero al 10 de septiembre de 2018, la suma de \$ \$2.980.984 pesos.*
- *Segundo: Por despido sin justa causa de conformidad con el artículo 50, Decreto 2127 de 1945, deberá pagar la suma correspondiente a \$25.636.468 pesos.*
- *Tercero: Por indemnización moratoria deberá pagar la suma correspondiente a \$149.049,23, a partir del 11 de diciembre de 2018, hasta que se efectúe el pago de las sumas ordenadas en esta sentencia, todo de conformidad a la parte considerativa de esta providencia.”*

SEGUNDO: REVOCAR PARCIALMENTE el ordinal quinto de la sentencia apelada, para en su lugar **ABSOLVER** a Activos S.A.S. de las pretensiones condenatorias; de igual manera, se modifica para indicar que Misión Temporal Ltda solo responde solidariamente por una doceava de la prima de navidad; mientras que el Consorcio Misión Temporal Selectiva responde por 7 doceavas de la prima de navidad y por las indemnizaciones moratoria y por despido injusto. Se mantiene incólume la condena frente a Coltempora.

TERCERO: MODIFICAR el ordinal sexto de la sentencia, en el sentido de declarar parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta Activos S.A.S. y Misión Temporal Ltda., y declarar prescritas las acreencias causadas con anterioridad al 22 de abril de 2018.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia objeto de estudio.

QUINTO: COSTAS en esta instancia a cargo de Colpensiones y en favor de la demandante, al no haber prosperado su recurso de apelación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DANIELA DE LOS RÍOS BARRERA

Magistrada



DIANA DEL PILAR MARTÍNEZ MARTÍNEZ

Magistrada



KAREN LUCÍA CASTRO ORTEGA

Magistrada

AUTO DE PONENTE

Como quiera que mediante la **SENTENCIA** que se acaba de proferir se impuso condena en costas de segunda instancia a cargo de Colpensiones y en favor de la demandante, se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo mensual legal vigente. Tal suma será liquidada en primera instancia conforme al artículo 366 del Código General del Proceso. Decisión notificada en estados.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DANIELA DE LOS RÍOS BARRERA

Magistrada

Firmado Por:

Daniela De Los Rios Barrera

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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

Código de verificación: **1d342d937dc8853c30413510f8e9446e1e514b29a7ac1334181274661f7b26cc**

Documento generado en 30/09/2024 03:58:04 PM

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