

**REPUBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL –IBAGUE-**

**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**IBAGUE, MAYO TRES DE DOS MIL VEINTIDOS**

**APROBADO EN SALA DE DISCUSION, SEGUN ACTA 014 DE ABRIL 28 DE 2022**

**DESCRIPCIÓN DEL PROCESO**

**PROCESO:** Ordinario de primera instancia  
**DEMANDANTE:** Sandra Milena Rengifo Ramírez  
**DEMANDADOS:** Banco Popular S.A. y otros  
**RADICADO:** 73001-31-05-001-2018-00290-01

Vencido el traslado para alegaciones, establecido en el numeral primero del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, se procede a dictar sentencia, previa reseña de lo manifestado por las partes.

El demandante expuso que su censura frente a la sentencia de primer grado se centra en: la existencia de una única relación laboral entre el 27 de julio de 2004 y el 28 de septiembre de 2016, la falta de pronunciamiento respecto del salario a que tenía derecho la actora y que debía ser igual al que devengaron trabajadores contratados directamente por el Banco Popular S.A., y que ocuparon el mismo cargo y desarrollaron iguales funciones, como también los beneficios de las convenciones colectivas teniendo como verdadero empleador al Banco demandado y por último, la presunta prescripción de las pretensiones invocadas en la demanda; frente al primer punto señaló que si bien entre los contratos diversos suscritos entre la actora y las EST se presentaron interrupciones, lo cierto es que dichas interrupciones no superaron los 30 días, salvo los 52 días que se presentaron entre el primer y segundo contrato; sobre la interrupción entre uno y otro contrato no superior a 30 días, refirió a las sentencias SL5165 y SL20511 de 2017, SL2193 de 2018, indicando seguidamente que cuando se someta a juicio el principio de realidad sobre las formas para verificar la existencia de un solo

contrato de trabajo, es relevante analizar las particularidades fácticas propias del litigio; en este caso, las interrupciones de días que se presentaron entre uno y otro contrato no son serias ni significantes, pues la actora permaneció en el mismo cargo, con idénticas funciones y sujeta a iguales condiciones de subordinación durante más de 14 años, concluyéndose que el vínculo fue continuo e ininterrumpido, al menos, desde el 27 de julio de 2004 hasta el 28 de septiembre de 2016, cuando le fue terminado su contrato de trabajo por el Banco demandado; no es dable declarar la existencia de varios contratos de trabajo dada la utilización de mecanismos fraudulentos de parte de los aquí demandados, pretendiendo buscar ventajas y obtener la prescripción de los derechos laborales de la actora; reitera que la verdadera intención de las partes involucradas en este juicio, fue la de desarrollar una sola relación laboral a término indefinido para el cargo de secretaria dentro de la estructura del Banco Popular S.A., por espacio superior a 14 años; para el A quo no existió prueba de que la demandante hubiera prestado servicio alguno en los períodos de interrupción entre los varios contratos, cuando le estaba vedado realizar suposiciones al respecto, asignándole valor a las interrupciones en comento; si bien la jurisprudencia ha señalado que las interrupciones amplias, relevantes y de gran entidad, son las superiores a un mes, y que tienen la significancia para interrumpir la solución de continuidad ante los sucesivos contratos, también lo es que, esa misma Corporación ha señalado que no se trata de una regla absoluta, sino que el Juzgador debe analizar, en cada caso, la intención de las partes de continuar y conservar la relación contractual, y en este evento está probado que la demandante realizó su labor durante más de 14 años; la jurisprudencia laboral también ha indicado que aunque no exista prestación personal del servicios en los interregnos de interrupción, ello es meramente formal o aparente y con el fin de defraudar los derechos laborales de la actora, luego no puede tener la incidencia y vocación de romper la unidad contractual; el fallo de primera instancia omitió pronunciarse sobre la pretensión de pago de salarios iguales a los que devengaban trabajadores directos del banco demandado que desempeñaban cargos y funciones iguales o similares, omisión en que incurrió al declarar prescritas todas las pretensiones; no tuvo en cuenta el A quo que los aportes al sistema general de seguridad social en pensión son imprescriptibles, así lo indicó la sentencia SL5129 de 2019; al concluirse que el verdadero empleador de la actora fue el Banco Popular, empresa usuaria, debe disponerse la reliquidación de sus salarios y prestaciones sociales no cobijados por la prescripción, pues tenía derecho a percibir una asignación salarial igual o equivalente a la que percibían los trabajadores directamente vinculados con la entidad bancaria y que ejecutaban iguales funciones y ocupaban iguales cargos, pero igualmente debió aplicarle los beneficios convencionales, pues los afiliados de la organización sindical que los pactó, excede la tercera parte del total de trabajadores del Banco, existiendo en el plenario prueba documental que permite establecer el monto del salario que debió pagarse a la demandante a saber: certificación expedida por la UNEB, que da cuenta sobre la cantidad de sus afiliados y que exceden la tercera parte del total de trabajadores del Banco Popular S.A., el texto de las convenciones colectivas suscritas entre la organización sindical y este último, la confesión del representante legal de la

entidad bancaria demandada en su interrogatorio, oficio del 26 de agosto de 2021 expedido por el Banco a través de su director de asuntos laborales donde se informa el monto de salarios establecidos para los años 2002 a 2007 para el cargo de secretaria; con relación a la prescripción, manifestó que la demanda fue presentada el 16 de agosto de 2018, habiendo finalizado el vínculo laboral el 28 de septiembre de 2016, luego se debe acceder a las pretensiones invocadas en la demanda; aborda el tema de la mala fe indicando que la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral- en sentencia SL17025 de 2016 ha señalado que cuando se encubre una verdadera relación laboral a través de empresas de servicios temporales, se incurre en esa mala fe; en cuanto a la sanción por la no consignación de cesantías refirió que igualmente la jurisprudencia laboral en sentencia SL403 de 2013, estableció que se genera por la no consignación de cesantías o por su consignación incompleta; manifiesta que en este caso salta a la vista la mala fe cuando se acudió a las EST para encubrir el vínculo laboral, concluyendo que se debe revocar la decisión de primer grado.

La demandada T&S Temservice SAS señaló que las pruebas testimoniales recaudadas, dan cuenta que la actora en efecto laboró en oficina del Banco Popular, en la unidad de cobro judicial, pero era la única que se desempeñaba como secretaria en dicha oficina, afirmando igualmente que sabían que en dicho banco, existían diversas clases de secretarías con funciones diversas, lo que prueba la ausencia de paridad de cargos; el cargo desempeñado por la actora no existía al interior del banco demandado; en su interrogatorio de parte, la demandante confesó que cada contrato finalizó por renuncia suya, y entre uno u otro contrato hubo largos períodos de tiempo, y además refirió que no presentó ningún reclamo ante esta demandada, previo a la presentación de la demanda; en lo que tiene que ver con la prescripción, se encuentra que la relación laboral con la accionante inició el 9 de junio de 2003 y finalizó el 4 de junio de 2004, habiéndose radicado la demanda el 16 de agosto de 2018, por lo que ante la ausencia de reclamación anterior a esta demandada, se concluye que los derechos laborales que se deriven de esa relación laboral están prescritos; se acreditó en la demanda la ausencia de unidad contractual allí pretendida, pues entre la finalización del contrato con esta demandada, lo cual tuvo lugar el 4 de junio de 2004 y el inicio del nuevo vínculo laboral con Ceta, que ocurrió el 27 de julio del mismo año, transcurrieron más de 50 días, rompiéndose la unidad contractual laboral, tal como lo ha reseñado la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral-, en sentencias como la SL981 de 2019, SL5595 del mismo año, SL814 de 2018, SL4816 de 2015, SL15986 de 2014, SL806 de 2013, SL37435 de 2011, SL40273 del mismo año y SL35902 de 2009, sentencias donde se refiere que si se da una interrupción de un mes o más, se rompe la unidad contractual; esta demandada respetó el régimen de contratación con empresas de servicios temporales, pues se especificó en el contrato de prestación de servicios suscrito con Banco Popular que era para el suministro de personal, especificando con claridad que su objeto se circunscribía a las circunstancias descritas en el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990; para ello, suscribió contrato de trabajo de obra o labor con la actora, entre el 9 de junio de 2003 y el 4 de junio de 2004, esto es, por un plazo

inferior a un año; se respetó el límite de temporalidad previsto en el párrafo 6º del Decreto 4369 de 2006 y se demostró que esta empresa está constituida y legalmente habilitada para actuar como empresa de servicios temporales; en lo que refiere a la paridad de cargos, no se probaron los requisitos establecidos en el artículo 143 del CST, como tampoco los fijados jurisprudencialmente en sentencias como la 68341 de febrero 17 de 2021, luego la demandante no cumplió con la carga de la prueba que le imponía el artículo 167 del CGP, a saber: la existencia de las mismas actividades, la misma jornada, iguales condiciones de eficiencia, igualdad de criterios en la evaluación individual de desempeño, igual capacidad profesional o técnica, misma antigüedad, igual experticia en la labor así como rendimiento; precisa que T&S Temservice SAS no conoció sobre la posibilidad de equiparar funciones de la actora con trabajadores directos del banco, obrando siempre de buena fe; no es aplicable los beneficios de la convención colectiva de trabajo operante en el banco Popular, ya que entre el 9 de junio de 2003 y el 4 de junio de 2004, no se probó que el sindicato bancario, excediera la tercera parte del total de los trabajadores de la entidad, tal como lo prevé el artículo 471 del CST, a lo que se suma que la actora era una trabajadora en misión, vinculada mediante contrato de trabajo pero con T&S Temservice SAS y no con el Banco Popular; esta empresa, esto es, T&S Temservice SAS efectuó los aportes a pensión durante la vigencia del contrato de trabajo que sostuvo con la actora, y así se acreditó con las pruebas documentales que allegó; igualmente esta empresa pagó los salarios producto de la relación laboral con la accionante, en los términos informados por la empresa usuaria, a quien correspondía informar qué salario ordinario devengarían los trabajadores en misión y además, la actora no manifestó que T&S Temservice le hubiere quedado debiendo salario.

La Nacional de Seguros SA ratifique que desconoce las circunstancias en que se desarrolló la relación laboral aquí demandada, así como los valores de salarios y prestaciones que debieron o no pagársele; igualmente ratifique su oposición a las pretensiones de la demanda y el llamamiento en garantía en su contra; informa que Nacional de Seguros S.A., en cuanto a las pólizas por las que fue llamada a este proceso, las expidió Agrícola de Seguros S.A., quien cedió su operaciones de negocios y cartera a Suramericana de Seguros S.A., y no a Nacional de Seguros; solicita confirmar la decisión de primer grado por ser acertada; reitera lo expuesto al proponer la excepción de prescripción señalando que los derechos laborales como lo dispone el artículo 151 del CPTSS prescriben en tres años y como lo aquí pretendido busca el pago de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social hasta el 28 de septiembre de 2016, ya se encuentran prescritas, debiendo prosperar el medio exceptivo; en cuanto a la relación laboral objeto de este debate, señala que entre el 11 de junio de 2002 y el 7 de diciembre de 2007, las empleadoras del actor fueron la EST Ceta SAS y TST Temservice SAS, quienes cumplieron con sus obligaciones contractuales para con la actora, luego cualquier responsabilidad de carácter laboral recae en ellas y no en el Banco Popular, no debiéndose declarar vínculo laboral alguno por dicho tiempo con la entidad bancaria; se presenta imposibilidad de extender los beneficios de las convenciones colectivas a la actora, pues entre junio 11 de 2002 y diciembre 7 de

2007 no fungió como trabajadora del Banco Popular sino las empresas de servicios temporales demandadas, quienes reitera, cumplieron con sus obligaciones contractuales laborales; frente al llamado en garantía, lo calificó como improcedente pues se hizo respecto de las pólizas 4000000128001 y 4000000145201 que fueron cedidas por la Compañía Agrícola de Seguros SA a la Compañía Suramericana de Seguros S.A., como consta en resolución 0810 de 2007 de la Superfinanciera, luego es esta última la llamada a ser vinculada a este juicio; aclara que si bien en otrora la Nacional de Seguros S.A. era conocida con la razón social Compañía Agrícola de Seguros S.A., no puede desconocerse la cesión de activos, pasivos, contratos y cartera de seguros que realizó a Suramericana de Seguros S.A.; de otro lado, las citadas pólizas se constituyeron por Ceta SA frente al pago de salarios y prestaciones sociales en amparo a los perjuicios que por dichos conceptos pueda sufrir el Banco Popular S.A., sin embargo, lo que busca la actora, es la condena a dicho ente bancario como empleador directo y no por incumplimiento por parte de la EST Ceta SAS; igualmente en materia de pólizas de seguro, conforme lo regula el Código de Comercio, se fijan límites contractuales determinados en cuanto a cobertura de riesgos amparados, su vigencia y contrato garantizado, así como fecha de ejecución de los mismos, límites de cuantía y entidad seguridad, por ende, en lo que a la sanción por no consignación de cesantías, vacaciones, dotaciones y aportes a la seguridad social pedidas en la demanda, no puede afectarse las pólizas antes citadas, ya que la cobertura de ellas se dirige únicamente al pago de salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato laboral que haya suscrito el tomador de las pólizas, pero además, de existir responsabilidad económica, no puede superar el valor asegurado en el contrato de seguro.

El Banco Popular S.A. inicia manifestando que sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno, en el presente asunto operó la prescripción por el simple paso del tiempo como lo prevé el artículo 151 del CPTSS y 488 del CST; de otro lado, toda decisión judicial debe estar fundada en pruebas regular y oportunamente allegadas como lo dispone el artículo 164 del CGP, y una vez apreciadas las pruebas en conjunto y siguiendo las reglas de la sana crítica fijadas en el artículo 176 de la misma obra procesal; de la prueba documental obrante en el expediente se desprende que la actora prestó sus servicios con empresas de servicios temporales entre el 11 de junio de 2002 y el 7 de diciembre de 2007, con interrupciones entre uno y otro contrato, de 15 días entre el primero y segundo, 53 días entre el segundo y tercero, 29 días entre el tercero y cuarto y 29 días entre el cuarto y quinto, sumado a que se presentó además una interrupción de 32 días entre la terminación del último vínculo laboral con la última EST y la vinculación directa con la entidad bancaria; acorde con el interrogatorio de parte que absolvió la actora, nunca presentó reclamación o queja por la situación laboral en que prestaba sus servicios y con la que estaba de acuerdo; además, tampoco fue obligada a vincularse a una empresa de servicios temporales, ni a renunciar en cada contrato, tampoco indicó que se le hubiera quedado suma de dinero alguno mientras estuvo vinculada directamente con el banco, lo que tuvo lugar del 8 de enero de 2008 al 28 de septiembre de 2016; informó que fueron las EST quienes

le pagaron todos y cada uno de los salarios y prestaciones sociales y que dejó de laborar para el Banco Popular porque se centralizó el cobro jurídico en Bogotá; los contratos de prestación de servicios suscritos entre el Banco y las empresas de servicios temporales demandadas, indican claramente su objeto y no es otro que el suministro de personal temporal en sus dependencias y oficinas a nivel nacional y en cumplimiento a dichos contratos, la accionante fue remitida para desarrollar labores transitorias y/o eventuales; el artículo 4º de la convención colectiva de trabajo que suscribió el Banco y su organización sindical, se pactó para atender los cargos que se necesitaran de conformidad con las leyes laborales, así como las circunstancias de competitividad, incremento de resultados, proyectos especiales, programas de vacaciones, licencias, permisos y convenios que lo ameritaran; estima prudente indicar que al personal en misión remitido por las EST, se les dio la descripción del cargo por parte del Banco, siendo natural y obvio que no se podía dar a dicha persona como rueda suelta dentro de la entidad bancaria, quien se encarga de manejar ingentes sumas de dinero e importantes documentos que no puede manipularse por cualquier persona sin las debidas indicaciones o directrices, de ahí que era necesario la coordinación de parte del Banco; a la actora no se le impuso horario de trabajo, pero para el buen desarrollo de las actividades contratadas, debía realizarlas en el mismo horario en que la entidad bancaria realiza sus normales actividades; sin embargo ante esta particularidad, así como habersele suministrado elementos de oficina y claves del sistema, hacían parte de esa labor de coordinación; la actora en su interrogatorio fue clara en indicar que por el período del 8 de enero de 2008 al 28 de septiembre de 2016, tiempo en que estuvo vinculada directamente con el banco, no le quedó adeudando suma de dinero alguno por salarios y prestaciones sociales, pretendiéndose el pago de emolumentos causados en períodos anteriores en los que estuvo vinculada con las empresas de servicios temporales cuando prestó los servicios como trabajadora en misión pero no de forma continua como lo afirma, sino interrumpida y a través de 6 contratos, evidenciándose que no se presentó una sola relación laboral; al solicitar la declaratoria de un solo vínculo laboral desde el 11 de junio de 2002 y el 28 de septiembre de 2016, se pretende esconder la figura de la prescripción, cuando en verdad se suscitaron varios contratos, independientes e interrumpidos entre sí, pero lo cierto, es que cualquier concepto laboral causado entre el 11 de junio de 2002 y el 7 de diciembre de 2007 se encuentra prescrito.

### **OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Se procede a resolver el recurso formulado por la parte demandante contra la sentencia del 14 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué – Tolima.

## **1. PRETENSIONES DE LA DEMANDA**

### **Declarativas:**

- Entre la actora y el Banco Popular S.A., existió relación laboral regida por contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de junio de 2002 hasta el 28 de septiembre de 2016.
- Las sociedades EST CETA SAS y T&T TEMSERVICE SAS fueron simples intermediarias, siendo el verdadero empleador Banco Popular S.A.
- Estas últimas dos sociedades son solidariamente responsables con el Banco Popular.
- Dicho banco, terminó el contrato a la demandante sin mediar justa causa.
- Tiene derecho a recibir salario igual o equivalente al que devengaban trabajadores contratados directamente por el Banco Popular y que ocuparon el mismo cargo y funciones, así como beneficiaria de las convenciones colectivas.

### **Condenatorias:**

Se condene a las demandadas a pagar:

- Auxilio de transporte convencional por los años 2002 a 2007.
- Prima de vacaciones convencional por los años 2002 a 2007 y su reliquidación desde el 11 de junio de 2007 hasta el 10 de junio de 2016.
- Prima de antigüedad convencional por los 5 y 10 años.
- Prima extralegal semestral por los años 2002 a 2007.
- Reliquidación de primas por los años 2002 a 2007.
- Reliquidación de cesantías por los años 2002 a 2008.
- Intereses sobre cesantía
- Sanción por no consignación integral de cesantías de los años 2002 a 2008.
- Reliquidación intereses de cesantía por los años 2002 a 2008.
- Reliquidación de vacaciones por el período 2002-2008 y hasta la fecha de retiro.
- Sanción por no pago de intereses de cesantía por los mismos años.
- Reliquidación indemnización por despido injusto.
- Indemnización moratoria.
- Aportes a la seguridad social en pensiones.
- Indemnización moratoria por mora en el pago íntegro de la seguridad social y parafiscales.
- Diferencias salariales.
- Indexación
- Ultra y extra petita
- Costas del proceso.

## **SUBSIDIARIAS**

Declarar que la accionante como trabajadora en misión de la EST tenía derecho a devengar igual salario que los trabajadores del Banco Popular, que realizaban la misma actividad.

Condenar a la EST Ceta SAS y T&S Terservice SAS a pagar la reliquidación de todas las acreencias laborales.

### **2.1 FUNDAMENTOS FACTICOS DE LA DEMANDA**

Indicó lo siguiente:

- El 11 de junio de 2002 celebró contrato de trabajo por duración de obra o labor, con la EST Ceta SAS, para prestar sus servicios como trabajadora en misión en el Banco Popular S.A., en el cargo de secretaria.
- Como salario percibió un promedio mensual de \$433.714.00
- Dicho contrato finalizó el 25 de mayo de 2003, por decisión unilateral de CETA SAS, arguyendo no requerirse los servicios para los que había sido contratada.
- El 9 de junio de 2003, celebró nuevo contrato, pero con EST T&S Temservice SAS, también por duración de la obra o labor, para prestar sus servicios al Banco Popular en el cargo de secretaria.
- Allí recibió como salario un promedio mensual de \$492.750.00.
- Tal contrato finalizó el 4 de junio de 2004, por lo requerirse más los servicios contratados.
- El 27 de julio de 2004, de nuevo celebra contrato con EST CETA SAS, por duración de obra o labor, para desempeñarse como secretaria en el Banco Popular, percibiendo salario promedio mensual de \$531.142.00, finalizando labores el 26 de junio de 2005, por la misma razón que los anteriores.
- El 25 de julio de 2005 es contratada por EST CETA SAS, bajo la misma modalidad y para el mismo cargo, con salario promedio de \$570.278.00, hasta el 25 de julio de 2006, cuando se le indicó que no se requería de sus servicios.
- El 24 de julio de 2006 contrató con EST CETA SAS, por duración de labor u obra, con salario promedio de \$618.302.00 hasta el 7 de diciembre de 2007, cuando se le informó que no se requería de sus servicios.

MGPon. Dra. Amparo Emilia Peña Mejía

- El 8 de enero de 2008 contrató con el Banco Popular S.A., bajo la modalidad a término indefinido, para desempeñarse como secretaria, hasta el 28 de septiembre de 2016, cuando se dio por terminado el vínculo laboral por decisión unilateral del banco, a partir del 29 del mismo mes y año.
- En ninguna de las contrataciones realizadas con las empresas de servicios temporales, existe una cláusula en la que se indicara que el objeto del contrato hubiere sido por alguna de las causales consagradas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.
- Siempre desarrolló funciones propias del cargo de secretaria, igual a la denominación del cargo que recibió en el escalafón del banco Popular.
- Las labores ejecutadas eran de necesidad permanente y no transitorio o accidental.
- El cargo por ella ocupado, fue creado en la estructura del Banco Popular, mucho antes del año 2002, cuando ingresó a prestar sus servicios a dicho banco.
- Tenía derecho al salario percibido por los trabajadores del banco Popular, que desempeñaron igual actividad.
- Era beneficiaria de las prerrogativas salariales, auxilios y bonificaciones consagrados en las convenciones colectivas suscrita entre el mentado banco y la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB.
- Los contratos denominados por duración de obra o labor no cumplen con los requisitos previstos en los artículos 77 y 81 de la Ley 50 de 1990.
- La jornada laboral que le fue impuesta, era de 8 a.m. a 12 m y de 2 p.m. a 6 p.m., de lunes a viernes.
- Recibió de manera permanente órdenes de sus jefes inmediatos que pertenecían al Banco Popular.
- Las labores fueron ejercidas siempre en las instalaciones del mencionado banco, además con los materiales de propiedad de éste.
- En razón a la desnaturalización de la contratación misional, mutó a ser trabajadora del Banco Popular y las EST fungieron como simples intermediarias.
- Tiene derecho a la reliquidación de sus salarios y prestaciones sociales, determinados en las convenciones colectivas, así como a los aportes insolutos.

## **2.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

T & S Temservice SAS se opuso a las pretensiones, indicando que existió con la actora contrato de trabajo por obra o labor, entre el 9 de junio de 2003 y el 4 de junio de 2004, siendo la actora trabajadora en misión. En cuanto a los hechos aceptó el 4º, 5º, 6º, 31º, 33º, negó el 22º, 23º, 26º, 28º, 30º, 34º, 35º y 36º, los demás no le constan; propuso las excepciones de prescripción, cumplimiento de las obligaciones como empresa de servicios temporales, cobro de lo no debido, inexistencia de solidaridad entre T & S Temservice SAS y Banco Popular S.A. y Ceta SAS, no satisfacción de la carga de la prueba, buena fe y condena proporcional. (fls. 503 a 528)

Banco Popular igualmente se opuso a las pretensiones, anotando que la accionante fue su trabajadora desde el 8 de enero de 2008 hasta el 28 de septiembre de 2016, tiempo por el cual le pagó todos sus derechos laborales; advirtió que el período de junio 11 de 2002 a diciembre 7 de 2007 fungió como trabajadora de las empresas de servicios temporales Ceta SA y Temservice SAS; frente a los hechos no le consta el 2º, 8º, aceptó el 5º, 17º, 32º, 33º, no es un hecho el 21º, 22º, 23º, 35º, 26º, 27º, 28º, 34º, 35º y 36º, los demás los negó. Como excepciones propuso la prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación, buena fe e inexistencia de responsabilidad solidaria. (fls. 554 a 570)

Llamó en garantía a la Aseguradora Agrícola de Seguros SA y Seguros del Estado S.A.

La segunda de ellas se pronunció a términos del escrito de folios 761 a 786 y la primera en el de folios 787 a 806.

CETA SAS se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos aceptó parcialmente el 1º, totalmente el 7º, 10º, 13º, 18º y 31º, no le consta el 4º, 5º, 6º, 16º, 17º, 20º, 21º, 22º, 23º, 24º, 25º, 26º, 27º, 32º y 33º, remitió a prueba el 29º, los demás los negó. Formuló las excepciones de pago total de las obligaciones a su cargo, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y solución de continuidad. (archivo 07.1)

## **3. ANTECEDENTES PROCESALES:**

### **3.1 Audiencia de Conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.**

El 20 de abril de 2021, se inició la audiencia obligatoria de conciliación, agotada fallidamente la misma, se saneó y fijó el litigio, para culminar con el decreto de pruebas.

### **3.2 Audiencia de trámite y Juzgamiento en Primera Instancia:**

El 21 de julio de 2021 se instaló la audiencia de que trata el art. 80 del C.P.TS.S., en la que se evacuaron las siguientes pruebas:

#### **Documental:**

La presentada con la demanda (fls. 2 a 424) y su contestación. (fls. 530 a 533, 571 a 729 y archivo 7, fls. 20 a 134)

#### **Interrogatorio de oficio:**

La demandante y los representantes legales de las demandadas absolvieron interrogatorio.

#### **Declaración de terceros:**

Se recibió testimonio a María Consuelo Orduz Sotaquirá y Tania Alejandra Santos Acosta.

El 20 de octubre de 2021 se escuchó en alegatos de conclusión a los apoderados de las partes.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Oídas las alegaciones de conclusión, el Juez de primer grado, profirió sentencia en audiencia del 14 de febrero de 2022, en la que declaró la excepción de prescripción, negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte actora.

Consideró el A quo que conforme el artículo 23 del CST, para que exista contrato de trabajo deben presentarse tres elementos esenciales a saber: actividad personal, continuada subordinación o dependencia y remuneración; demostrada la prestación personal del servicio se presume regida por contrato de trabajo tal como lo prevé el artículo 24 del CST, correspondiendo al empleador desvirtuar tal presunción; el artículo 53 constitucional, consagra el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad, entendido como que no importa la denominación que las partes le den a una relación jurídica, pues si se demuestran los elementos esenciales del contrato, este no dejará de serlo, así lo refirió en sentencia T-366 de 1997; en el presente asunto la parte actora solicita declarar contrato de trabajo con el Banco Popular desde el 11 de junio de 2002 y el 28 de septiembre de 2016 y como consecuencia de ello, se ordene el pago de la diferencia entre lo devengado como trabajadora en misión entre el 11 de junio de 2002 y el 8 de enero de 2008, fecha en que fue vinculada como trabajadora de la entidad financiera demandada, en especial el pago de los emolumentos convencionales que no le fueron reconocidos en el tiempo que fue vinculada como trabajadora en misión; revisada la demanda no existe discusión que la actora prestó sus servicios

como empleada en misión en el banco demandado en los siguientes períodos: del 11 de junio de 2002 al 25 de mayo de 2003 con Ceta, del 9 de junio de 2003 al 4 de junio de 2004 con T & S Temservice, del 27 de julio de 2004 al 26 de junio de 2005, del 25 de julio de este último año, al 25 de junio de 2006, del 24 de julio de 2006 al 7 de diciembre de 2007 con Ceta y del 8 de enero de 2008 al 8 de septiembre de 2016 con el Banco Popular como trabajadora directa; así se establece de las certificaciones allegadas al plenario y expedidas por CETA, T & S Temservice y el Banco Popular; las empresas de servicios temporales son personas jurídicas calificadas para contratar la prestación personal de servicios con terceros prestos para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades de estos últimos; el empleo temporal no está proscrito por la Ley sino que es una figura que sirve para el fomento del empleo, permitiendo a los empleadores proveerse de recurso humano administrado por un tercero; en este evento la calidad de empresas de servicios de temporales de las aquí demandadas no se ha puesto en tela de juicio, pero además, están corroboradas con los respectivos certificados de existencia y representación legal de ellas; está acreditado igualmente que entre Ceta SAS y el Banco Popular se suscribieron diferentes contratos de prestación de servicios para el suministro de personal temporal para suplir ausencias transitorias por licencias, vacaciones, incapacidades laborales en las dependencia del banco a nivel nacional, con vigencia del 1º de enero de 2001 al 30 de septiembre de 2002, prorrogado hasta el 30 de septiembre de 2003, 2004, 2005 y 2006; en lo que tiene que ver con T & S Temservice, aunque no se trajo el contrato suscrito con el Banco Popular, ello no fue rechazado ni objetado por las demandadas; también se trajeron los contratos celebrados por cada una de las empresas de servicios temporales con la demandante, como también se trajo el celebrado entre ésta y el Banco Popular; desde el punto de vista meramente formal no hay nada que reprochar en la relación tripartita que se presentó entre la demandante, las empresas de servicios temporales y el Banco Popular, esta última como empresa usuaria, correspondiendo a contrato de suministro de personal y la condición de trabajadora en misión de la accionante; sin embargo, lo que importa es la realidad factual del asunto; sobre el tema la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en sentencia proferida dentro del radicado 74413 del 18 de septiembre de 2019, refirió que las empresas de servicios temporales no pueden ser usadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para las actividades excepcionales previstas en la Ley 50 de 1990 en su artículo 77; en el presente asunto, era menester que las demandadas demostraron que la contratación de la actora se hizo para el cumplimiento de actividades transitorias, pero revisadas las pruebas allegadas al expediente es huérfana en relación con la razón que motivó la suscripción de los contratos en misión de la actora; el Banco Popular en su contestación solo indicó que ésta fue remitida por las empresas de servicios temporales demandadas para adelantar labores transitoria u ocasionales, pero allega un cuadro en el que como motivo de contratación se anunció apoyo a la

unidad de cobro por aumento de las cobranzas; T&S Temservice al contestar la demanda citó la Ley 50 de 1990, artículo 77 para indicar que la contratación de la actora se circunscribió al aumento de la prestación de los servicios de parte de la usuaria; entonces se desconoce si la accionante fue vinculada para cubrir un cargo en vacancia transitoria o para apoyar un pico o aumento en la unidad de cobranzas, pues cada una de ellas refirió aspectos diferentes; no obstante, se trae a colación lo afirmado por la representante legal del Banco Popular en su interrogatorio, donde manifestó que la demandante cubrió un cargo que estaba vacante a la espera de un cambio en la estructura de la unidad de cobranzas, unidad que se venía presentando de manera descentralizada, pero el volumen de los casos que entraba generaba que se tuvieran que ir cubriendo, en principio, a medida que aumentaban iba requiriendo y determinaba si ya venía el cambio, pero no se dio hasta el año 2018 cuando se dio la orden de vincular directamente a la persona en el cargo y no seguirla manejando en forma misional; de tal dicho se desprende que la contratación del Banco Popular en la unidad de cobranzas no atendió lo consagrado en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pues no fue temporal, tampoco el aumento del pico de los servicios que manejaba o atender ausencias temporales, sino que lo fue a la espera de una reestructuración de dicha unidad; la testigo María Consuelo Orduz dio cuenta que en esa dependencia no existían más secretarías y que la actora no reemplazó a nadie, pues no era ocupado previamente por persona alguna; en consecuencia es muy difícil aceptar que existió transitoriedad cuando se prestó el servicio por la actora durante un poco más de 5 años interrumpidos, además nunca llegó a apoyar a secretaria alguna, sino que ese cargo era requerido de manera permanente y utilizó las empresas de servicios temporales para ocupar dicha vacante por más de 5 años, hasta que decidió vincularla directamente en razón a la reestructuración al interior de la mentada unidad; es procedente entonces declarar al Banco Popular como verdadero empleador por el tiempo que la actora fue empleada en misión; sin embargo no es posible declarar un solo vínculo laboral como se pide en la demanda, pues la jurisprudencia laboral en sentencia como la SL1148 de 2016, señaló que cuando interrupciones tan pequeñas entre uno y otro contrato no hay lugar a fracturar la unidad contractual, siempre que se continúe con el objeto del contrato, así igualmente lo refirió en sentencia del 7 de julio de 2010, radicado 36897, SL 981 de 2019 y en la proferida en el radicado 40273; en este caso se observa que existieron cuatro vinculaciones como empleada en misión y la última como trabajador directa del Banco Popular: la primera del 11 de junio de 2002 al 25 de mayo de 2003, la segunda del 9 de junio de 2003 al 4 de junio de 2004, la siguiente del 27 de julio de 2004 al 26 de julio de 2005, la cuarta del 24 de julio de 2006 al 7 de diciembre de 2007 y del 8 de enero de 2008 al 8 de septiembre de 2016, por lo que entre el primer y segundo contrato existió un interregno de 15 días, entre el segundo y tercero 52 días, entre el tercero y el cuarto 28 días y entre el cuarto y el ingreso en forma directa al Banco Popular 31 días; del interrogatorio de parte que absolvió la accionante, refirió que en dichos períodos se encontraba

en vacaciones, sin embargo, no se encuentra probado su dicho, como tampoco que existiere prestación personal del servicio y las vacaciones son descanso remunerado por 15 días por cada año de servicio, sin embargo, los interregnos fueron superior a los citados 15 días para entender que estaba en vacaciones; además este concepto fue compensado en dinero, demostrándose que lo que existió fue una verdadera interrupción del vínculo laboral, por ende, no puede declararse la existencia de una relación laboral ininterrumpida; se trató de relaciones autónomas y finiquitadas por períodos cercanos a un mes, el derecho a solicitar ser declarada como empleada del Banco Popular, está cubierta por la prescripción propuesta por la parte demandada, prescripción que conforme lo prevé los artículos 488 CST y 151 del CPTSS, ocurre a los tres años desde la causación del derecho, permitiendo que la simple reclamación escrita interrumpe dicho período por un término igual; entonces, la accionante para pedir lo que solicitó en la demanda por los períodos en que se desempeñó como trabajadora en misión, contaba para ello hasta el 25 de mayo de 2006, el 4 de junio de 2007, el 26 de julio de 2008 y el 7 de diciembre de 2010, respecto de cada uno de los contratos como empleada en misión, pero solo presentó demanda el 16 de agosto de 2018, luego todo reclamo frente a dichas vinculaciones se encuentra prescrito; así pues se tendrá por probada la excepción de prescripción y se negarán las pretensiones. (*Min. 05:50 a 48:34*)

## **EL RECURSO**

El apoderado de la parte demandante expuso que si bien el Despacho encontró la desnaturalización de la Ley 50 de 1990, al contratarse a la actora de manera irregular, puesto que ninguna de las causales que consagra la Ley fue acreditada por las demandadas, se decidió denegar de plano las pretensiones sin hacer pronunciamiento alguno; como lo tiene señalado la honorable Corte, los hechos o determinada situación fáctica que se da o se pide en una demanda no tiene prescripción, por lo que debió declararse la existencia ya sea de un contrato o de sendos contratos, donde la empresa usuaria Banco Popular realmente fue la empleadora de la accionante; igualmente, ha debido pronunciarse sobre los aportes a pensión pues no son objeto de prescripción, por mandato constitucional, luego debió ordenarse su pago a las sociedades demandadas de manera solidaria; está probado que entre la suscripción de uno y otro contrato hubo interrupciones por espacio de tiempo, entre el primero y segundo de 14 días, entre el segundo y tercero de 51 días, entre el tercero y cuarto 28 días, entre el cuarto y el quinto 28 días y entre el quinto y el sexto 30 días, pues se debe contar el día que se termina el contrato por cuanto ese día se presta el servicio, además, como lo ha dicho la Corte para efectos de cómputo en contratos de trabajo, los meses son de 30 días, por ello el último interregno fue de 30 y no de 31 días, pero aún así hubiere sido este último número, la Corte aún cuando ha adoctrinado que cuando estas interrupciones no pueden ser superiores a un mes, ha habido casos en que como en el presente la interrupción ha sido de 31 días y aun así se ha

declarado la solución de continuidad de un solo contrato; en este caso, la única interrupción que tuvo la entidad suficiente para interrumpir esa solución de continuidad es la que se presentó entre el segundo y tercer contrato de 51 días, por lo que se ha debido analizar la verdadera intención de las partes de continuar con la relación, máxime cuando la demandante estuvo en idéntico cargo, iguales funciones y subordinación por más de 14 años; se puede tener en cuenta la sentencia SL2193 de 2018 en la que la alta Corte determinó que la interrupción de 30 y 31 días, no tenía la entidad suficiente para interrumpir la relación laboral; se debe analizar las particularidades fácticas de cada juicio y en este caso se debe considerar que las interrupciones presentadas no se tornan serias y significantes, máxime cuando la actora permaneció en el mismo cargo, desarrollando idénticas funciones por más de 14 años, lo que permitiría concluir que por lo que por lo menos después de los 52 días de interrupción se desarrolló de manera continua e ininterrumpida; la interrupción laboral se hace con el único fin de buscar ventaja y obtener la prescripción de los derechos laborales, debiendo prevalecer la primacía de la realidad sobre las formas que tiene sustento en el artículo 53 constitucional; no existe duda que la verdadera intención de las partes fue desarrollar una relación a término indefinido para el cargo de secretaria dentro de la estructura del Banco Popular. (*Min. 49:33 a 57:03*)

## CONSIDERACIONES

Del recurso de apelación formulado por la parte demandante, surgen para la Sala de conformidad con el principio de consonancia (artículo 66A del CPLSS modificado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001), los siguientes problemas jurídicos a resolver:

- ¿Las actividades laborales que realizó la actora estuvieron regida por un solo vínculo laboral o se trató de varios independientes e interrumpidos entre sí, como lo concluyó el A quo?
- ¿Debe disponerse condena por aportes a pensión?

## Argumentación

El A quo encontró acreditado que la actora prestó sus servicios bajo seis contratos de trabajo diferentes e interrumpidos entre sí, los cinco primeros como trabajadora en misión para la usuaria Banco Popular y el último, para esta entidad bancaria en forma directa.

Además, declaró que frente a los primeros cuatro contratos, el verdadero empleador fue el usuario Banco Popular, pues a pesar de haber sido vinculada por las empresas de servicios temporales, una de ellas en cuatro oportunidades y la otra en una sola, encontró probado que para dichas contrataciones se incumplió lo previsto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, vale decir, no se trató de una

actividad temporal, como tampoco para suplir una vacante transitoria por motivo de vacaciones, licencia de maternidad o enfermedad y mucho menos obedeció a un incremento intempestivo en la producción, estableciendo que se abusó de la figura de la tercerización, pues el cargo que desempeñó la demandante como lo fue el de secretaria, siempre fue el mismo, nunca lo ocupó reemplazando a nadie y tampoco prestó su ayuda para cubrir una sobreproducción, sino que se trató de un cargo que siempre se necesitó al interior de la entidad bancaria, postergándose hasta el 8 de enero de 2008 su creación dentro de la estructura interna de personal del mismo, fecha a partir de la cual procedió a la vinculación directa a la accionante.

Estos aspectos no se analizarán en esta decisión, dado que como se anotó, fueron establecidas por el A quo, sin recurso alguno al respecto, pues quien formuló la apelación corresponde a la parte demandante y su inconformidad radica en dos aspectos puntuales a saber:

- Que las interrupciones presentadas entre uno y otro contrato no fueron del siguiente talante en el tiempo para que no se pueda declarar la existencia de un solo vínculo laboral y no cinco como lo concluyó el A quo, y
- Que de operar la prescripción declarada por el Juez de primer grado, ella no aplica sobre los aportes a pensión.

Entonces, frente al primer aspecto debe señalarse que los contratos que encontró probados el fallador de primera instancia, lo fueron por los siguientes períodos:

- Del 11 de junio de 2002 al 25 de mayo de 2003.
- Del 9 de junio de 2003 al 4 de junio de 2004.
- Del 27 de julio de 2004 al 26 de junio de 2005.
- Del 25 de julio de 2005 al 25 de junio de 2006.
- Del 24 de julio de 2006 al 7 de diciembre de 2007, y
- Del 8 de enero de 2008 al 8 de septiembre de 2016.

Sustenta quien recurre que en este caso, resulta aplicable la posición reiterada asumida por la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral-, respecto de la factibilidad de declarar un solo vínculo laboral a pesar de que se presenten interrupciones cortas entre uno y otro u otros contratos y que en todo caso no supere el mes.

Sobre el tema propuesto en el recurso que se resuelve, el máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, en sentencia SL5595 de 2019, radicación 78492, refirió:

*“Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y*

considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

*En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:*

*(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.*

...

Así las cosas, aplicando lo indicado en la sentencia acabada de referir, se encuentra en este caso las siguientes interrupciones.

CONTRATOS	DIAS DE INTERRUPCION
Entre el primero y segundo contrato	14
Entre el segundo y tercer contrato	52
Entre el tercer y cuarto contrato	28
Entre el cuarto y quinto contrato	28
Entre el quinto y sexto contrato	31

Entonces, aplicando el criterio sentado por la Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral, en sus diferentes pronunciamientos como el aquí citado y también y los referidos en sentencia del 7 de julio de 2010 -radicado 36897, SL1148 de 2016, SL 981 de 2019 y SL2193 de 2018, la vinculación laboral de la demandante con el banco demandado quedaría de la siguiente forma:

- Del 11 de junio de 2002 al 4 de junio de 2004.
- Del 27 de julio de 2004 al 7 de diciembre de 2007, y
- Del 8 de enero de 2008 al 8 de septiembre de 2016.

Ahora bien, la demanda fue presentada para su respectivo reparto el 16 de agosto de 2018 (fl. 1), su admisión se dio con auto del 4 de octubre del mismo año, notificado el día siguiente 5 del mismo mes del año 2018 (fl. 478), siendo notificado el 27 de febrero de 2019 (T&S Temservice SAS – FL. 502), el 26 de agosto de 2019 (Banco Popular S.A.- fl. 553) y octubre 1º de 2020. (Ceta SAS -fl. 835), por lo que, para efectos de prescripción respecto de las dos primeras demandadas, será la presentación de la demanda, dado que la notificación del auto admisorio se dio dentro del año siguiente a su notificación por estado como lo prevé el artículo 94 del CGP, no así frente a Ceta, que lo fue más allá de dicho año, debiéndose tomar como fecha de interrupción respecto de esta última, la fecha de notificación, es decir, el 1º de octubre de 2020.

Así las cosas, frente a Tem Service SAS y Banco Popular S.A., se encuentran prescritas todas las acreencias laborales causadas con anterioridad al 16 de agosto de 2015, excepto lo relacionado con aportes a pensión y cesantías en lo que al último contrato se refiere.

Con relación a Ceta, la prescripción aplica sobre acreencias laborales con las mismas excepciones antes señaladas, causadas con anterioridad al 1º de octubre de 2017.

Entonces, cualquier pretensión relacionada con el primer y segundo contrato establecido, esto es, del 11 de junio de 2002 al 25 de mayo de 2003 y del 9 de junio de 2002 al 7 de diciembre de 2007, se encuentra prescrita a excepción de lo relativo a aportes pensión.

Frente a esta última petición, se sustenta en que se debió tener en cuenta el verdadero salario que debió percibir la accionante.

Ahora bien, ese verdadero salario está fundado en la pretensión denominada *“DIFERENCIAS SALARIALES”* en la que se indica que la demandante *“tenía derecho a recibir un salario igual o equivalente al que devengaban los trabajadores contratados directamente por el BANCO POPULAR S.A. y que ocuparan el mismo cargo y funciones que desarrolló la Actora, así como beneficiarios de las convenciones colectivas, esto, durante toda su relación misional, . . .”* (fl. 432)

Esta pretensión presentó como hecho fáctico el contenido en los numerales 25 y 27, que refieren respectivamente:

*“La trabajadora en misión, señora SANDRA MILENA RENGIFO RAMIREZ, tenía derecho a percibir un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la*

*empresa usuaria BANCO POPULAR S.A., que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa.”*

*“El verdadero salario que debió recibir la actora, acorde sus funciones y verdadera denominación del cargo dentro del escalafón del BANCO POPULAR SA., según oficio del veintiséis (26) de julio de dos mil dieciocho (2018), es el siguiente:*

*...” (fl. 436.*

El referido oficio en el que se sustenta el valor de los salarios sobre los cuales se pretende se ordene el reajuste al pago de aportes a pensión obra a folio 41, y en el mismo se indicó que dicha remuneración corresponde al cargo de secretaria de dirección en los años 2002 a 2008, así:

AÑO	SALARIO
2002	\$845.728.00
2003	\$921.844.00
2004	\$990.890.00
2005	\$1.062.730.00
2006	\$1.140.309.00
2007	\$1.207.359.00
2008	\$1.297.187.00

Sin embargo, acorde con lo afirmado por la demandante en su demanda, en su interrogatorio y la documental obrante al proceso, en el tiempo que la actora fungió como trabajadora en misión, y por el cual a través de este juicio fue declarada empleada del usuario Banco Popular, el cargo por ella desempeñado fue el de secretaria de la unidad de cobro jurídico, mientras que los salarios informados corresponden a la secretaria de dirección, no encontrándose en el proceso prueba alguna que permita a esta Sala concluir que se trató del mismo cargo y que la demandante cumplió idénticas funciones, pues al ser interrogada la demandante al respecto refirió desconocer y no constarle si sus funciones eran iguales a la de la secretaria de dirección u otro cargo de secretaria existente al interior del Banco, tampoco los estudios que tenían quienes se desempeñaban como secretarias en otras unidades, o qué requisitos se exigían a quien ocupara cada uno de dichos cargos. (Min. 44:56 a 47:51)

A ello se suma que la accionante refirió que la única secretaria en la unidad de cobro jurídico era ella y nadie más, por lo que no existiría entonces empleada similar respecto de la cual realizar la igualdad salarial que pregonaba la accionante.

De otro lado, con la demanda se trajo copia del oficio expedido por el banco demandado el 25 de julio de 2018 y en el que se le informa a la actora que al interior de dicha entidad bancaria, el cargo de secretaria está sujeto a nomenclatura del escalafón pactado en convención colectiva de trabajo, ubicándose cada cargo en un determinado nivel, observándose en tal misiva, que el cargo de secretaria de dirección se ubica en el nivel 6, en tanto el de secretaria de oficina se ubica en el nivel 4.

Así pues, no se encuentra acreditado el derecho a la nivelación salarial pretendida por la demandante y por ende, como el reajuste de aportes a pensión dependía directamente del éxito de la primera pretensión, igual suerte correrá esta última.

Ahora, en cuanto a las peticiones de pago de: auxilio de transporte, prima de vacaciones, prima de antigüedad de cinco años, prima extralegal semestral, reliquidación de cesantías, reliquidación de intereses de cesantía, sanción por no consignación íntegra de las cesantías y reliquidación de vacaciones, se solicitan por el período comprendido del 11 de junio de 2002 al 7 de diciembre de 2007, período que como ya se anotó y se reitera, quedó cobijado totalmente por la prescripción declarada, por ende, ninguna suma hay que disponer al respecto.

Con relación al reajuste de la prima de vacaciones se anota que es de carácter convencional y fue pactada en la convención colectiva celebrada el 18 de octubre de 2005, específicamente en su artículo 13 que reza:

*“Adiciónese el siguiente párrafo al artículo 26 de la Convención Colectiva del 6 de marzo de 1990.*

**PARAGRAFO 2.**

*Para quienes ingresen a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Prima de Vacaciones que actualmente reconoce el Banco Popular, a sus trabajadores, se pagará, según su antigüedad, así:*

- a) Para trabajadores con uno (1) y menos de cinco (5) años de servicios, DIECINUEVE (19) días de sueldo.*
- b) Para trabajadores con cinco (5) o más y menos de diez (10) años de servicios, VEINTINUEVE (29) días de sueldo.*
- c) Para trabajadores con diez (10) o más y menos de quince (15) años de servicios, TREINTA Y SEIS (36) días de sueldo.”*

La demandante reclama la reliquidación de la siguiente manera:

PERIODO RECLAMADO	No. DIAS
Junio 11 de 2007 a junio 10 de 2008	29

Junio 11 de 2008 a junio 10 de 2009	29
Junio 11 de 2009 a junio 10 de 2010	29
Junio 11 de 2010 a junio 10 de 2011	29
Junio 11 de 2011 a junio 10 de 2012	36
Junio 11 de 2012 a junio 10 de 2013	36
Junio 11 de 2013 a junio 10 de 2014	36
Junio 11 de 2014 a junio 10 de 2015	36
Junio 11 de 2015 a junio 10 de 2016	36

Ahora bien, teniendo en cuenta estos períodos reclamados, se ha de señalar que no le asiste razón a la reliquidación pretendida por la parte actora, pues para los 29 días reclamados de junio 11 de 2007 a junio 10 de 2011, debía haber laborado 5 o más años y menos de 10, resultando que, habiendo ingresado bajo el último contrato el 8 de enero de 2008, tenía a junio 10 de 2011, menos de cinco años, luego no tiene derecho a los citados 29 días.

En cuanto a los 36 días de prima de vacaciones, reclamados por cada período anual comprendido entre el 11 de junio de 2011 y el 10 de julio de 2016, se requería para tender a ese número de días de sueldo, haber laborado 10 o más años y menos de 15, sin embargo, si se toma la última fecha, esto es, julio 10 de 2016, solo reúne 8 años, luego no le asiste derecho a lo reclamado.

Frente al reajuste de la indemnización por despido injusto, tampoco hay lugar a disponer condena alguna, pues se sustentó en el hecho de haber laborado en forma continua durante 14 años, 3 meses y 18 días, bajo el supuesto fáctico que no se trató de diferentes vínculo laborales sino uno solo, tema que ya fue analizado y resuelto, encontrándose que si bien no fueron seis vínculos diferentes e interrumpidos, si encontró la Sala establecido un total de tres, como quedó antes explicado, encontrándose prescrita cualquier reclamación por esta indemnización en los contratos suscitados hasta el 7 de diciembre de 2007.

En cuanto al último contrato, inició el 8 de enero de 2008 al 8 de septiembre de 2016, para un total de 8 años y 8 meses, por lo que no le asiste razón en el reajuste solicitado.

Así las cosas, se habrá de reformar el fallo de primer grado solo en los contratos aquí establecidos entre las partes, en lo demás se confirma.

No se impondrá condena en costas en esta instancia por haber prosperado parcialmente el recurso formulado.

## DECISION

En fuerza de las precedentes consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## FALLA

**PRIMERO: REFORMAR** la sentencia proferida el 14 de febrero de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué - Tolima, en el proceso ordinario promovido por **SANDRA MILENA RENGIFO RAMIREZ** contra **BANCO POPULAR S.A y otros**, en el sentido de declarar que entre la actora y el **BANCO POPULAR**, existieron tres contratos de trabajo, así:

- Del 11 de junio de 2002 al 4 de junio de 2004.
- Del 27 de julio de 2004 al 7 de diciembre de 2007, y
- Del 8 de enero de 2008 al 8 de septiembre de 2016.

En lo demás objeto de recurso, se confirma.

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

Esta sentencia se notifica por edicto, de conformidad con lo establecido en el artículo 9° del Decreto 806 del 04 de junio de 2020 y auto de la Corte Suprema de Justicia AL2550 de junio 23 de 3021.

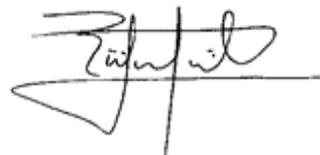
**SURTIDA LA ACTUACION DE ESTA INSTANCIA, DEVUELVASE EL EXPEDIENTE AL JUZGADO DE ORIGEN.**

No siendo más el objeto de la presente audiencia, se declara terminada la misma.



AMPARO EMILIA PEÑA MEJÍA

Magistrada



MONICA JIMENA REYES MARTINEZ  
Magistrada

(Ausencia justificada)

RAFAEL MORENO VARGAS  
Magistrado