



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali

Sala Laboral

NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada ponente

Radicado n.º 76001310500620160035301

Santiago de Cali, Valle del Cauca, quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación que interpusieron ambas partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali el 19 de septiembre de 2017, en el proceso que **ROBINSON DAVID PERLAZA MICHILENO** instauró contra la **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES – CAPRECOM E.I.C.E. EN LIQUIDACIÓN**.

I. ANTECEDENTES

Robinson David Perlaza Michileno solicitó se declare que entre él y la demandada existió un contrato laboral a término indefinido desde el 26 de junio de 2012 hasta el 26 de diciembre de 2014; en consecuencia, requirió que se condene a la convocada al reconocimiento y pago de prestaciones sociales derivadas de dicho vínculo, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral,

indemnizaciones por despido sin justa causa y moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, requirió que se indexen las sumas anteriores y se conceda lo que resultare probado *ultra y extra petita*.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que laboró para Caprecom E.I.C.E. en liquidación desde el 26 de junio de 2012, en el cargo de Auxiliar Administrativo de Apoyo a la Gestión, mediante varios contratos de prestación de servicios, y que la terminación del contrato fue comunicada verbalmente por la gerente territorial del Valle de dicha entidad, el 26 de diciembre de 2014.

Manifestó que cumplía un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.; que recibía órdenes de Paula Andrea Herrera Morales, líder de cuentas médicas, y de Alejandro Delgado, gerente territorial del Valle.

Asimismo, indicó que devengó como *salario* mensual la suma de \$1.792.549, al cual la convocada le aplicaba retención en la fuente, que nunca fue afiliado al sistema de seguridad social integral y tampoco le reconocieron prestaciones sociales.

Finalmente, indicó que interpuso petición el 23 de junio de 2016, mediante la cual reclamó las acreencias laborales adeudadas, le fue contestado el 15 de julio de 2016 negativamente (f.º39 a 44, Cuaderno de Primera Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La **Caja de Previsión Social de Comunicaciones – Caprecom E.I.C.E. en Liquidación** se opuso a la totalidad de las

pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que tuvo una vinculación con el demandante que se rigió por contratos de prestación de servicios, para desempeñar la función de Auxiliar Administrativo de Apoyo a la Gestión. Frente a los demás hechos, manifestó que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de «*inexistencia de la relación causa efecto, inexistencia de la relación laboral, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y la innominada o genérica*» (f.º 72 a 78, cuaderno de primera instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia de 16 de enero de 2018, resolvió (f.º 106, Cuaderno primera instancia):

Primero. - DECLARAR que la relación laboral contractual del señor ROBINSON DAVID PERLAZA MICHILENO con CAPRECOM EICE EN LIQUIDACIÓN, estuvo regida por un contrato de trabajo en el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2012 al 26 de diciembre de 2014.

Segundo. - CONDENAR a CAPRECOM EICE EN LIQUIDACIÓN a pagar al señor ROBINSON DAVID PERLAZA MICHILENO, los siguientes conceptos:

CESANTÍAS	\$4.200.681
INTERÉS CESANTÍAS	\$322.685
PRIMAS	\$2.708.741
VACACIONES	\$1.354.370
TOTAL	\$8.586.477

Tercero. - ORDENAR que las sumas a que se condenó en el numeral segundo de esta resolutive sean indexadas a la fecha de pago con base en el IPC certificado por el DANE.

Cuarto. - ABSOLVER a CAPRECOM EICE EN LIQUIDACIÓN de todas las demás pretensiones incoadas en su contra por señor (sic) ROBINSON DAVID PERLAZA MICHILENO, por lo expuesto.

Quinto. - DAR PROSPERIDAD a la excepción de fondo de prescripción propuesta por la Demandada en los términos de la considerativa de este fallo.

Sexto. - CONDENAR a la Parte Demandada al pago de la suma de \$858.648, por concepto de AGENCIAS EN DERECHO.

Para respaldar tal determinación, el *a quo* comenzó por indicar que el problema jurídico consistía en determinar si había lugar a declarar la existencia de un contrato realidad.

Para el efecto, hizo referencia al interrogatorio de parte absuelto por el demandante y los testimonios rendidos por los testigos – Paula Andrea Herrera Morales, jefe de cuentas médicas; Paula Andrea Osorio Urbano, técnica de cuentas médicas y María Alejandra Castro Jurado, técnica auxiliar de enfermería –, quienes coincidieron en afirmar que, junto con el demandante, ejercían funciones propias del objeto social de Caprecom, cumplían un horario y utilizan las herramientas suministradas por la demandada para desarrollar sus funciones.

Con fundamento en las anteriores declaraciones, concluyó que en realidad las funciones ejercidas por el demandante en el período de 1.º de julio de 2012 a 26 de diciembre de 2014 estuvieron regidas por un contrato laboral. Para soportar lo dicho, trajo a colación jurisprudencia del Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional, para indicar que el elemento central del contrato laboral es la subordinación y *«el mismo debe ser acreditado para declarar la existencia de un contrato laboral»*, circunstancia que ocurrió en el caso bajo examen.

En consecuencia, declaró la existencia de un contrato laboral desde el 1.º de julio de 2012 hasta el 26 de diciembre de 2014 y condenó a la demandada al pago del auxilio de cesantía, los intereses al mismo, primas de servicios, compensación por vacaciones no disfrutadas y la indexación de estos conceptos,

para lo cual tuvo como base los siguientes salarios: para el año 2012 \$1.271.000, para 2013 \$1.792.549 y para 2014 \$1.792.549. No obstante, negó la imposición de la indemnización moratoria y absolvió a la encausada de la indemnización por despido sin justa causa.

Por último, en cuanto a la prescripción, manifestó que: «*se da prosperidad la excepción de prescripción propuesta por la demandada sobre las primas y vacaciones liquidadas ya que la reclamación fue incoada el 23 de junio de 2016 fl. 4 y la demanda fue incoada el 3 agosto de 2016 fl.45; no se da prosperidad de la excepción de prescripción propuesta respecto de las cesantías e intereses a las cesantías liquidados (20:27)*».

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante **Robinson David Perlaza Michileno** la apeló y solicitó se revoque parcialmente la misma. Para sustentar sus reparos, indicó que se debe condenar al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que en el proceso se demostró que Caprecom dejó de pagarle las acreencias laborales adeudadas de mala fe, pues pretendió *disfrazar* una verdadera relación laboral mediante un contrato de prestación de servicios.

Por su parte, la demandada **Caja de Previsión Social de Comunicaciones – Caprecom E.I.C.E. en Liquidación** formuló también recurso de alzada y solicitó sea revocada la sentencia. En sustento del recurso, manifestó que los testimonio rendidos en el proceso no son suficientes para acreditar una relación laboral, que existieron interrupciones entre los contratos, que la

subordinación no es exclusiva de los contratos laborales, pues también puede estar presente en el contrato de prestaciones de servicio, dado que el dueño de la obra puede *«ejercer cierta vigilancia o supervisión sobre el desarrollo (...) para asegurarse que estas se ejecuten, con apego a lo convenido por las partes»*.

Asimismo, refirió que el demandante firmó un contrato de prestación de servicios teniendo conocimiento que no recibiría el pago de prestaciones sociales y nunca hizo un reclamo frente a este hecho.

Por último, adujo que las acreencias solicitadas estaban prescritas porque debía reclamarlas desde el 2012 y lo hizo tardíamente. Para sustentar tal manifestación, citó los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1962.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto de 25 de agosto de 2021, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión de conformidad con el Decreto 806 de 2020.

En el término concedido a las partes para tal efecto, estas reiteraron los planteamientos expresados en los respectivos recursos de apelación.

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con los recursos de apelación presentados por las partes, a este Tribunal le corresponde decidir, en primer término, (i) la clase de contrato que vinculó a las partes contendientes y (ii) si se trató de un único vínculo o de varios.

Cumplido lo anterior, establecer (i) si la demandada debe al promotor acreencias laborales y (ii) si el *a quo* acertó al absolver a la convocada de la sanción moratoria.

Para tal efecto, se analizarán en primer lugar los aspectos normativos pertinentes y, a continuación, se revisará el caso concreto.

Contrato de trabajo

El artículo 20 de Decreto 2127 de 1945, norma que contempla lo relativo al contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, dispone *«el contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción»*.

La presunción dispuesta en el artículo 20 *ibidem* constituye una ventaja probatoria para quién la invoque, pues solo le basta con demostrar la prestación personal del servicio, para que se presuma la existencia de un contrato laboral, de modo que, el trabajador se releva del deber de probar la subordinación o dependencia laboral.

En lo atinente a la presunción legal en comento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL 965-2021 explicó:

1º) Sobre la presunción del contrato de trabajo

Esta Corporación, en providencia CSJ SL, del 1º de jul. de 2009, rad. 30.437, recordó que desde sus orígenes, tiene adoctrinado que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 consagra una importante ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, consistente en que, con la

simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, demoler dicha subordinación o dependencia.

De este modo, le corresponde al empleador demostrar que quien alega tal calidad no lo hizo bajo el elemento de subordinación o dependencia, sino, por el contrario, la prestación del servicio se realizó con independencia y autonomía.

Teoría del acto propio

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado la teoría del acto propio y ha indicado que esta se sustenta en el hecho de que las relaciones de trabajo deben ejecutarse de buena fe, lo que implica que *«no es permitido que una persona vaya en contra de sus propios actos o los contradiga y se valga de ellos para alterar la confianza que los mismos generaron o irradiaron en el entorno, exhibiéndose una cristalina incoherencia en su proceder, es decir, que nadie puede ir válidamente contra sus propios actos»* (CSJ SL2080-2022).

Sin embargo, la misma Corporación, en sentencia CSJ SL2080-2020 que la figura del acto propio no es válida para desconocer verdaderas relaciones laborales, pues, en primer lugar, las normas son de orden público y obligan a los contratantes por encima de la voluntad privada y, en segundo lugar, el cumplimiento de lo pactado se pregonan de actos que estén conformes con la ley, más aún cuando se trate de derechos laborales, pues en caso de que se pretenda desconocer los derechos mínimos e irrenunciable de los trabajadores a través de pactos entre partes, la ley prima sobre la autonomía privada de la voluntad de los contratantes.

En este sentido en la sentencia antes referenciada se indicó:

Desde esa perspectiva, nótese que si bien esta Corporación ha sostenido que los acuerdos a los que lleguen los trabajadores y los empleadores en observancia de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de aquellos, son válidos y deben ser honrados, y ello implica no solo el cumplimiento de lo pactado (pacta sunt servanda), sino también su ejecución de buena fe (artículo 55 del CST en armonía con el 1603 del CC), es decir, su desarrollo conforme a la seriedad, colaboración y lealtad que debe regir en cualquier disciplina social y jurídica, como la laboral (SL5469-2014), es claro que ese respeto de lo acordado, se pregona, única y exclusivamente cuando se realicen conforme a la ley laboral, toda vez que no siempre las partes pueden decidir libremente, «el orden público laboral limita la voluntad de las partes».

Entonces, todo lo asentado se puede sintetizar en que la declaración de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación respecto de la cual se proclama su carácter laboral, entraña el desplazamiento de la voluntad de las partes por la de la ley, en todas las materias en las que no tienen libertad de consenso por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables y, en tal medida, las cláusulas que se opongan directamente a la regulación laboral, serán ineficaces (CSJ SL5523-2016, CSJ SL986-2019).

Existencia de una única relación de trabajo

En referencia a los extremos laborales se ha indicado que para que exista solución de continuidad que impida la declaración de la unidad contractual se debe acreditar que las interrupciones son amplias y significativas, de modo que, si las interrupciones que se dieron entre la celebración de cada contrato son inferiores a un mes, estas deben ser consideradas *aparentes o meramente formales*.

Así las cosas, las interrupciones breves no conllevan a interrumpir la continuidad del contrato de trabajo y, por ende, no desvirtúa la unidad contractual, en tal sentido la CSJ SL 5595 de 2019 que reiteró CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019 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.

Sanción Moratoria

De manera pacífica y reiterada, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha adoctrinado que el reconocimiento de la indemnización moratoria no es automático y que para efectos de determinar si es o no procedente, corresponde al juez abordar, en cada caso, los aspectos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de las obligaciones laborales, esto es, si la falta de pago ha estado o no revestida de buena fe (CSJ SL5595-2019).

Caso Concreto

El señor Robinson David Perlaza Michileno manifestó que prestó los servicios personales a Caprecom E.I.C.E en liquidación para lo cual aportó una serie de contratos de prestación de servicios suscritos con la demandada que no fueron objeto de reparo. Por su parte, Caprecom E.I.C.E. en liquidación en la contestación de la demanda aceptó que el actor prestó tales servicios a su favor, aunque insistió en que se trató de aquel tipo de vinculación, esto es, prestación de servicios.

Así las cosas, en el plenario obran los siguientes contratos de prestación de servicios:

n.º	Desde	Hasta	Interrupción	folio
ORD76-189-2012	19 de julio de 2012	31 de agosto de 2012		6 a 8
AD01-OR76-189-2012	1.º de septiembre de 2012	30 de septiembre de 2012	3 días	10
OR76-391-2012	4 de octubre de 2012	31 de octubre de 2012	0	12 a 14
N/A	30 de octubre de 2012	31 de diciembre de 2012	9 días	16 a 19
OR76-91-2013	10 de enero de 2013	31 de marzo de 2013	17 días	20 a 25
252/2013	18 de abril de 2013	18 de mayo de 2013		27 a 29

Aunado a lo anterior, se demostró que, en el ejercicio del cargo como *auxiliar administrativo de gestión*, ejecutaba las funciones que se describen en la cláusula segunda de los siguientes contratos: (i) n.º OR76-391-2012, (ii) el suscrito el 30 de octubre de 2012 y (iii) n.º el OR76-91-2013 y el 252/2013:

9. Aplicar las políticas, normas, procesos y procedimientos establecidos en la ley, en la normatividad vigente, y por la entidad relacionadas con el proceso de referencia y contrareferencia de la regional; 10. Aprobar a través del aplicativo de autorizaciones las solicitudes de servicio presentadas por los afiliados realizando los análisis de derechos por afiliación y contenido del POS (...) 13. Autorizar a las IPS la prestación de servicios en caso de urgencia, tramitando la autorización respectiva (...) 17. Generar la información requerida para el proceso de recobros de medicamentos de alto costo, póliza de alto costo y tutela.

Y, a su vez, de los testimonios rendidos por - Paula Andrea Herrera Morales, jefe de cuentas médicas; Paula Andrea Osorio Urbano, técnica de cuentas médicas y María Alejandra Castro Jurado, técnica auxiliar de enfermería – se extrae que el actor cumplía un horario, órdenes, utilizaba las herramientas de cómputo e instalaciones de la demandada y realizaba funciones propias del objeto social de la demandada.

De lo anterior se advierte que el actor, conforme lo dispone el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 probó la prestación

personal del servicio, de modo que activó a su favor la presunción legal consistente en que la vinculación estuvo regida por un contrato laboral, por lo cual, la demandada le correspondía desvirtuar tal presunción; sin embargo, no logró desvirtuarla y la sola presencia de los contratos de prestación de servicios, así como la referencia a la validez de tales actos propios, no es suficiente para derruirla, como lo pretende en el presente caso.

Adicionalmente, también se acreditó que el demandante no fue contratado para realizar una labor con independencia y autonomía técnica, sino para realizar laborales propias de la entidad, bajo las órdenes e instrucciones de los representantes de ésta.

En estas condiciones, a pesar de que se pactó formalmente que la prestación personal del servicio se regía por medio de un contrato de prestación de servicios, lo que se vislumbra claramente es que dicha estipulación fue aparente, pues en realidad, lo que existió fue una relación laboral, de conformidad con el principio de la realidad sobre las formas consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

De este modo, al advertirse la existencia de una verdadera relación laboral, se desplaza la voluntad de las partes plasmada en los contratos de prestación de servicios y, a pesar de que el proponente durante la vinculación con la demandada nunca reclamó sus derechos laborales, esto no impide de manera alguna que en sede judicial los reclame, *«pues ello no es indicativo ni constituye un supuesto suficiente para inferir su aceptación sobre la forma en que se estaba llevando a cabo la prestación de sus servicios»* (CSJ SL965-2021 y CSJ SL9156-2015).

Ahora bien, con respecto a los extremos laborales, si bien es cierto que el actor comenzó a prestar sus servicios laborales a favor de la demandada a partir del **19 de julio de 2012**, conforme se desprende del contrato n.º ORD76-189-2012; el extremo final de la relación laboral no se extrae con la misma facilidad, de modo que en aras de garantizar y efectivizar los derechos del trabajador, la Sala debe determinarlo conforme a los elementos probatorios a su disposición, tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL1181 de 2018, en la que expuso:

(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

<Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan.>

De ahí que esta Sala acude a los testimonios rendidos por Paula Andrea Herrera, en el que manifestó en el minuto 32:30 que el demandante «salió en febrero o marzo de 2014» y el testimonio de Paula Andrea Osorio que en el minuto 40:36 indicó que el contrato de trabajo del convocante finalizó «como en el año 2014» para determinar una fecha aproximada de la terminación del contrato.

Ahora bien, como se desconoce con exactitud el día de terminación del vínculo, la misma Corporación en sentencia SL1181-2018 indicó que debe tenerse en cuenta *«para el extremo inicial se debe tener en cuenta el último día del respectivo mes o año, para el extremo final el primer día, según corresponda»*.

Así las cosas, los testimonios coinciden en indicar que el demandante terminó su vínculo laboral en el año 2014, específicamente, una de ellas aludió a que fue en el mes de febrero o marzo; de este modo, acudiendo al criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se tiene que el demandante trabajó por lo menos un día del mes de febrero de 2014, concluyéndose que la fecha final de la última vinculación del actor fue el **1.º de febrero de 2014**.

Por otra parte, en cuanto a la continuidad de los contratos, se insiste en que el accionante tuvo distintas vinculaciones con la entidad demandada en virtud de contratos de prestación de servicios; sin embargo, las interrupciones que se dieron entre uno y otro contrato no fueron superiores a un mes, por lo que deben ser consideradas como *aparentes o meramente formales*, de ahí que no tengan la entidad suficiente para inferir una solución de continuidad.

En ese contexto, los elementos de persuasión señalados dan cuenta de que entre el señor Robinson David Perlaza Michileno y la demandada existió un vínculo de trabajo oficial, conforme al artículo 12 de la Ley 314 de 1996, que se mantuvo vigente, por lo menos, en dichos extremos temporales – 19 de julio de 2012 hasta el 1.º de febrero de 2014 -, de modo que se revocará la decisión del juez de primer grado en cuanto declaró la existencia de dicho contrato laboral desde 1.º de julio de 2012 al 26 de diciembre de 2014 y,

en su lugar, se declarará conforme a los extremos indicados. Asimismo, se determinará que el trabajador desempeñó el cargo de *auxiliar administrativo de apoyo a la gestión*.

Ahora en lo que respecta a las prestaciones sociales, el juez de primer grado condenó a la convocada al pago de: (i) vacaciones, (ii) primas de servicios, (iii) auxilio de cesantía e (iv) intereses a las cesantías.

Sobre el particular, es oportuno precisar que no existe norma legal que reconozca los intereses referidos para los trabajadores oficiales, pues el artículo 33 del Decreto 3118 de 1968, modificado por el precepto 3.º de la Ley 41 de 1975, los consagra a cargo del Fondo Nacional del Ahorro (CSJ SL1012-2015, reiterada en CSJ SL236-2023); por tanto, el *a quo* se equivocó al condenar a la demandada al referido concepto, de modo que se revocará tal decisión.

Lo mismo sucede con la prima de servicios, habida cuenta que está consagrada en el Decreto 1042 de 1978, pero no aplica a los trabajadores oficiales, conforme lo ha señalado reiteradamente la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia CSJ SL1060-2022.

Por tanto, la Sala procederá a liquidar el auxilio de cesantía y las vacaciones adeudadas al trabajador, con fundamento en los salarios tenidos en cuenta por el *a quo*, estos son: año 2012 \$1.271.000; año 2013 \$1.792.549 y año 2014 \$1.792.549, cifras que tampoco fueron objeto de controversia.

Por último, en lo que respecta a la indemnización moratoria, se concluye que la misma es procedente, toda vez que no es

suficiente argüir la suscripción de contratos de prestación de servicios para exonerarse de esta sanción y no existe una razón que justifique a la demandada haberse sustraído de las obligaciones como empleador.

No obstante, en este punto sea del caso precisar que la sanción en comento no se rige en este caso por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo consideró el demandante en el escrito inaugural, sino por el Decreto 797 de 1949, pues es este último precepto el aplicable a los contratos de trabajo oficiales y, como se dijo en apartes anteriores, el vínculo del promotor tuvo este carácter, conforme lo previsto en el artículo 12 de la Ley 314 de 1996.

De este modo, como no se pagaron a la finalización del vínculo laboral las acreencias laborales y el último salario percibido por el trabajador era de \$1.792.549, se condenará a la encausada a pagar dicha sanción en cuantía equivalente a un día de salario por cada día de mora a partir del día 91 del fenecimiento de la relación laboral y hasta la liquidación definitiva de la entidad pública (27 de enero de 2017) según el acta de liquidación de esa fecha suscrita por el ministerio de salud de esa época (CSJ SL2080-2022).

Por tanto, se revocará la sentencia del *a quo* en este aspecto y, en su lugar, se condenará a la demandada a pagar por dichos conceptos, en las siguientes cuantías:

FECHAS		n.º DÍAS	SALARIO	CESANTÍAS
INICIO	FIN			
19/07/12	31/12/12	162	\$ 1.271.000	
1/01/13	31/12/13	360	\$ 1.792.549	\$ 1.792.549
1/01/14	1/02/14	30	\$ 1.792.549	\$ 149.379
TOTAL				\$ 1.941.928

FECHAS		SALARIO	DÍAS TRABAJADOS	VACACIONES
INICIO	FIN			
19/07/12	31/12/12	\$ 1.271.000	162	\$ 285.975
1/01/13	31/12/13	\$ 1.792.549	360	\$ 896.275
1/01/14	1/02/14	\$ 1.792.549	30	\$ 74.690
TOTAL				\$ 1.256.939

FECHAS		n.º DÍAS	ÚLTIMO SALARIO	DÍA DE SALARIO	INDEMNIZACIÓN MORATORIA
INICIO	FIN				
2/05/14	27/01/17	985	\$1.792.549	\$59.752	\$58.855.359

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Modificar el numeral primero de la sentencia apelada y, en su lugar, **declarar** que entre Robinson David Perlaza Michileno y la Caja de Previsión Social de Comunicaciones – CAPRECOM E.I.C.E. en LIQUIDACIÓN - existió un contrato de trabajo oficial desde el 19 de julio de 2012 hasta el 1.º de febrero de 2014.

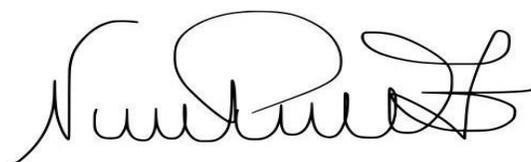
SEGUNDO. Modificar el numeral tercero de la sentencia apelada y, en su lugar, **condenar** a la convocada a juicio a pagar las siguientes sumas y conceptos:

- Por concepto de cesantías \$ 2.513.878.
- Por concepto de vacaciones \$ 2.513.878.
- A título de indemnización moratoria el valor de \$58.855.359.

TERCERO: Confirmar la sentencia apelada en los demás aspectos.

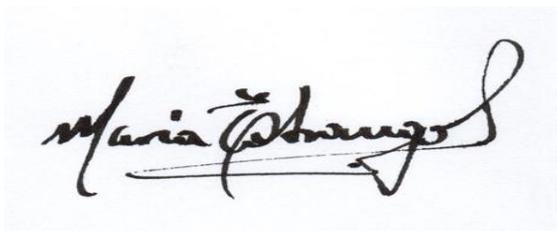
CUARTO: Costas en esta instancia a cargo de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones – CAPRECOM E.I.C.E. en LIQUIDACIÓN. Inclúyase como agencias en derecho la suma de un millón de pesos (\$1.000.000).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado