

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

M.P. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	66001-31-05-004-2017-00452-01
Demandante:	Carlos Alberto Muñoz Moncada
Demandado:	Municipio de Pereira
Asunto:	Sentencia (18-02-2020)
Juzgado:	Quinto Laboral del Circuito de Pereira
Tema:	Contrato de trabajo

APROBADO POR ACTA No. 25 DEL 22 DE FEBRERO DE 2022

Hoy, siete (07) de marzo de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por la Magistrada **Dra. OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**. Teniendo en cuenta el impedimento presentado por el **Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**, mediante acta del 11 de febrero de 2022 se aceptó el mismo y se integró a la Sala a la **Dra. ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**. Así las cosas, la Corporación procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira y el grado jurisdiccional de consulta que opera a favor del ente territorial, dentro del proceso ordinario promovido por **CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA** contra el **MUNICIPIO DE PEREIRA**, radicado 66001-31-05-004-2017-00452-01.

Así mismo, es de advertir que el Magistrado Dr. Julio César Salazar Muñoz presentó impedimento para conocer del asunto, el cual fue aceptado por auto del 28-07-2020.

RECONOCIMIENTO DE PERSONERÍA

Reconocer personería Al abogado Juan Andrés Angulo Hoyos, con cédula 10.022.464 de Pereira y T.P. 112635 del C. S. de la J., en los términos de del poder otorgado por la secretaria jurídica del Municipio de Pereira.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 18

I. ANTECEDENTES

1) Pretensiones

CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA aspira a que se declare la existencia de una relación laboral con el **MUNICIPIO DE PEREIRA**, a término indefinido, como trabajador oficial entre el 01-01-2014 y hasta el 30-12-2015, al ser terminado de manera injusta. Con ello, pretende que se condene al pago de las *cesantías, prima de navidad, vacaciones, prima de vacaciones, diferencias salariales respecto de un obrero de planta, auxilio de transporte, prima extralegal de junio, prima de navidad extralegal e indemnización por despido injusto, indexación, compensación de lo pagado en aportes, la sanción por no consignar las cesantías en un fondo y la sanción por no cancelar las prestaciones y salarios al momento de la terminación y costas procesales.*

2) Hechos

En sustento de lo pretendido, rememora el accionante que prestó sus servicios personales para el Municipio demandado desde el 01-01-2014 y hasta el 30-12-2015, mediante contratos de prestación de servicios; que la labor desarrollada fue como ayudante de obra realizando instalaciones en parques, escuelas, vías, calles y otros; que debió cumplir horarios entre las 7 am y las 4:30pm de lunes a domingo e incluso festivos; que el último salario fue de 1.140.0000 el cual era inferior al devengado por los obreros del municipio de Pereira; durante la prestación del servicio no se le reconocieron primas de navidad, vacaciones, auxilio de transporte, prima de vacaciones y cesantías, debiendo además suplir lo correspondiente a la

seguridad social y resalta que presentó la respectiva reclamación el 20-02-2017.

Refiere que en el municipio existe un sindicato de trabajadores que suscribió varias convenciones colectivas y a pesar de no estar afiliado al sindicato, podía beneficiarse de ellas porque dicha asociación tenía la connotación de ser el mayoritario.

3) Posición del Municipio demandado

El Municipio de Pereira, se opuso a las pretensiones bajo el argumento que el actor fue vinculado mediante un contrato de prestación de servicios y no laboral, negando la subordinación y la continuada dependencia; que el contrato se terminó por expiración del término pactado y que en la planta de personal no existe cargo de ayudante de obra, por lo que no había lugar a reconocimiento alguno. Como excepciones invoca *inexistencia de violación de las normas superiores invocadas, inexistencia de relación laboral y reconocimiento de prestaciones sociales, inexistencia de supremacía de la realidad, falta de causa, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, exclusión de relación laboral, buena fe y exoneración de sanción moratoria, inexistencia de igualdad y genéricas.*

II.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza de primer grado al resolver la litis dispuso: **primero**, declarar que entre CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA como trabajador y el municipio de Pereira como empleador existieron dos contratos de trabajo el primero desde el 23 de enero hasta el 28 de diciembre de 2014 y el segundo desde el 28 de enero hasta el 30 de diciembre de 2015; **segundo**, condenó al Municipio de Pereira a pagar en favor de CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA las siguientes sumas de dinero: i) Auxilio de transporte: \$1.627.800; ii) vacaciones: \$1.108.408; iii) Prima de vacaciones: \$1.040.583; iv) prima de navidad: \$ 2.272.722 y v) cesantías \$2.495.493; **tercero**, condenó al municipio de Pereira a pagar en favor del señor CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA la suma de \$13.236.667 por concepto de indemnización moratoria establecido en el decreto 767 de 1949 causada por el no pago de las prestaciones e indemnización debidas al finiquito del contrato de trabajo vigente desde el 23 de enero hasta el 28 de diciembre del 2014; **cuarto**, Ordenó al municipio de Pereira a pagar en

favor de CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA la suma de \$38.000 pesos diarios a partir del 30 de marzo de 2016 hasta el momento en que se realice el pago de las prestaciones debidas por concepto del contrato de trabajo vigentes desde el 28 de enero hasta el 30 de diciembre del 2015; **quinto**, absolvió al municipio de Pereira las restantes pretensiones incoadas en su contra por CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA; **sexto**, condenar en costas al municipio de Pereira y a favor del demandante en un 50% liquídense en la secretaría.

A dicha decisión arriba luego de traer a colación la fuente jurídica (Dec. 2127/1947) y jurisprudencial aplicable a los contratos de trabajo suscitados en el sector oficial, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, las categorías de trabajadores oficiales y la unidad contractual.

En hilo de lo anterior, al encontrar acreditada la prestación personal del servicio con la documental traída a juicio y con ello, al estar frente a la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, estableció que la demandada no logró derruirla amén que el testigo escuchado resultó creíble y espontáneo al denotar la ciencia de sus dichos.

En cuanto a la unidad contractual, encontró que en total existieron dos contratos independientes al colegir una interrupción en la prestación del servicio superior a un mes y frente a la terminación de cada nexo dedujo que fueron finiquitadas por extinción del término pactado, razón por la cual no se había demostrado el despido pretendido.

Frente a los derechos convencionales pretendidos, fueron negados porque si bien se había arrimado una certificación que daba cuenta de la condición mayoritaria del sindicato, lo cierto era que ninguna convención colectiva fue arrimada al expediente, aspecto que era indispensable por ser una prueba solemne.

Finalmente, se accedieron a las prestaciones legales y vacaciones invocadas en la demanda y al deducir un actuar de mala fe por parte del demandado, lo condenó al pago de la indemnización moratoria respecto de cada contrato declarado sin que el título judicial pagado por el municipio tuviese la vocación de detener la moratoria.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada interpuso recurso de apelación el cual sustentó en que el material probatorio era insuficiente para declarar el contrato laboral en la medida que sólo se trajo a declarar a un solo testigo quien también había demandado al municipio; que el testigo tampoco podía dar cuenta de lo sucedido con el actor porque solo en tres (3) ocasiones compartió labores con él y por todo ello, no era posible que se tuviesen sus dichos como única verdad y por todo ello, a su juicio, debió tenerse como cierta la prueba documental para tener como ciertos los contratos de prestación de servicio bajo la ley 80 del 93, porque no quedó demostrada la subordinación o la falta de autonomía del demandante.

De otro lado, cuestionó la condena por indemnización moratoria indicando en primer lugar, que si bien habían sido dos relaciones laborales las que se declararon no era dable que se condenara en ambos a la indemnización moratoria porque nadie podía percibir simultáneamente más de una asignación del Tesoro Público y además, no podía ser concomitante la indemnización del 2014 con la relación laboral que inició en el 2015.

De otro lado, cuestionó que no se hubiese tenido en cuenta el título judicial puesto a disposición del juzgado por valor de \$5.494.745, porque el municipio hizo el pago de manera voluntaria y creyendo deber esa suma de dinero, por lo que no debió desconocerse tal situación.

De otro lado, conforme a lo consagrado en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) la Sala estudiará el fallo del a quo, en grado jurisdiccional de consulta, en lo que no fue objeto de la apelación por el Municipio de Pereira.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante fijación en lista del 02-02-2021, se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte actora, guardó silencio y la demandada se ratificó en los argumentos del recurso.

El Ministerio Público rindió concepto considerando que era viable declarar la existencia de una verdadera relación laboral, teniendo el demandante la condición de trabajador oficial; que la relación había sido continua evidenciando la existencia de una sola relación laboral, esto es, entre el 23-01-2014 y el 06-12-2015 por cuanto las interrupciones que se

presentaron no fueron significativas, sin que además hubiese operado el fenómeno de la prescripción.

En torno a las condenas, conceptuó que el demandante tenía derecho al pago del auxilio de transporte, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías e intereses a las cesantías y frente a la sanción moratoria, conceptuó que ella no era automática pero que el Municipio no probó que cuando contrató al actor actuó de buena fe por lo que merecía la sanción teniendo en cuentas el periodo de gracia de 90 días, por lo que era viable reconocer dicho emolumento a partir del 7 de marzo de 2016 en razón de \$38.000 diarios. En lo demás, coincidió con lo decidido por la A-quo.

V. CONSIDERACIONES

Con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, los fundamentos de la apelación, los alegatos de conclusión y el concepto emitido por el Ministerio Público, corresponde a la Sala resolver si de acuerdo con la valoración de las pruebas, se encontró acreditada la existencia de una relación laboral. De ser así, se deberá establecer la procedencia de la sanción moratoria impuesta y recurrida por el Municipio demandado y, conforme al grado jurisdiccional de consulta se deberán revisar las condenas impartidas a efecto de establecer si estas se encuentran conforme a derecho.

Considera la Sala, que la sentencia apelada debe ser **MODIFICADA** y **ADICIONADA**, por las siguientes razones:

Para abordar el análisis del problema jurídico planteado, es del caso indicar que la Jurisprudencia especializada en esta materia ha sido uniforme al plantear que un contrato de trabajo se configura por la concurrencia de los tres elementos esenciales de toda relación de trabajo, como lo son: i) la actividad personal de servicio del laborante; ii) la presencia del salario como retribución por el servicio prestado y, iii) la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Dichos elementos, de ser reunidos, se entiende que la relación entre las partes es

de carácter laboral sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen [Arts. 23 CST].

Lo anterior, se aparea con el principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades [Art. 53, CN] que conlleva a que la denominación del contrato firmado por las partes resulte irrelevante frente a la realidad en la que se ejecutó, lo que implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores.

Antes de entrar en materia, es de tener en cuenta los siguientes supuestos fácticos acreditados y que interesan al recurso: **(i)** La prestación personal del servicio del demandante a favor del Municipio de Pereira, a través de cuatro contratos de prestación de servicios pactados con el ente territorial, así: **1)** No. 1265 (23-01-2014) por el término de 8 meses, cancelando la suma mensual de 1.100.000 (pág. 25-28); **2)** No. 2776 (29-09-2014) por el término de 3 meses, cancelando la suma mensual de 1.100.000 (pág. 29-32); **3)** No. 460 (28-01-2015) por el término de 7 meses, cancelando la suma mensual de 1.140.000 (pág. 20-24), y **4)** No. 4236 (07-09-2015) por el término de 3 meses y 24 días, cancelando la suma mensual de 1.140.000 (pág. 33-37); **(ii)** la reclamación administrativa fue realizada el 20-02-2017 (Pág. 38).

De tales contratos de prestación de servicios suscritos entre las partes se observan como objeto la de **realizar actividades necesarias para la ejecución del proyecto mejoramiento del espacio público en el municipio de Pereira**, teniendo como actividades el apoyo a la secretaria de infraestructura en la ejecución de actividades de desyerbe, riego de material vegetal, trasplante de árboles, siembra de jardines, barrido, recolección y cargue de residuos orgánicos.

De lo anterior, se puede asegurar que se encuentra probada la prestación personal del servicio y con ello, se activa la presunción consistente en que tal labor estuvo desarrollada en el marco de un contrato de trabajo; por lo que se radica en cabeza del extremo pasivo, el deber de desvirtuarla, para lo cual, basta con derruir la subordinación propia del contrato de trabajo.

A propósito, la Corte Suprema, entre otras, en sentencia CSJSL 825-2020, reiterada en CSJ SL1081-2021, refirió:

“... de conformidad con el artículo 1 de la Ley 6 de 1945 y el precepto 20 del Decreto 2127 de 1945, toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, disposición que supone que al trabajador le basta demostrar la ejecución personal del servicio, para que se infiera que el mismo se desarrolló bajo una relación de naturaleza laboral y que pone en cabeza del empleador el deber de demostrar que las labores se adelantaron de manera autónoma e independiente y sin el lleno de los presupuestos exigidos por la ley, para tener tal condición (...).”

Ahora, para establecer si la entidad territorial logró desmeritar la existencia de una relación subordinada y por ende, que la forma de contratación utilizada (Ley 80/93) no estaba dirigida a encapsular una verdadera relación de trabajo, sea porque responde a aquéllas que no están llamadas a ser ejecutadas por el personal de planta o que requieren de conocimientos especializados o de transitoriedad, es decir, ajenas a las funciones propias de la entidad, son aspectos que para la Sala no pudieron ser acreditados por el municipio demandado, tal y como lo concluyó la Jueza de primer grado.

Lo anterior se afirma porque el testimonio de **Guillermo Antonio Galeano Osorio** se tornó creíble por su cercanía con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la actividad del actor en la medida que en sus relatos reseñó aquellos aspectos que pudo constatar como aquellos que no. En efecto, expuso que laboró como oficial de construcción en el Municipio de Pereira por espacio de 12 años (2002 al 2015), rememoró que conoció al actor desde aproximadamente el 2014 cuando ingresó como contratista en la sesión de parques hasta aproximadamente diciembre del 2015; que la tarea que realizaba era de oficios varios, como en rocerías, pintura y oficios varios en los parques de la ciudad.

Relata que con el actor se veía todos los días a las 7am en los talleres de infraestructura en San Joaquín, lugar donde se concentraban los trabajadores para la distribución de los sitios de labores por parte de los jefes inmediatos y para recoger las herramientas de trabajo e insumos; que en camionetas del municipio eran transportados los trabajadores a los diferentes sitios y que a las 5pm regresaban al sitio al culminar el horario.

Frente a las labores del actor indicó que, no obstante, a que los trabajadores desempeñaban las tareas en diferentes cuadrillas y lugares, conocía que el municipio de Pereira era quien le proveía las herramientas; que había obligatoriedad de cumplir con las órdenes en cuanto a los sitios y tareas a ejecutar; que los horarios tenían que ser cumplidos de lunes a

viernes y ocasionalmente los domingos y festivos; que no era posible enviar a otra persona para que los supliera en las actividades al ser una prohibición del Municipio o realizar la labor en momentos diferentes; que el demandante no podía ausentarse sin permiso del jefe inmediato; que la remuneración era mensual; no daban uniformes pero se proporcionaban algunos elementos de protección por parte de talleres del Municipio. Rememora que en algunas ocasiones eran acompañados en las cuadrillas por los obreros de la planta de cargos del municipio sin que existiese diferencia alguna frente a las labores, lo cual también se daba en el caso del demandante siendo la única diferencia las prebendas que los trabajadores oficiales del municipio tenían; que no conoció de ausencias por parte del demandante; que todos los contratistas debían pagar su seguridad social porque debían mostrar que estaban al día en sus pagos.

Frente a las funciones del demandante refirió que lo era en diferentes obras del municipio lo cual sabía porque en ocasiones les tocó en la misma parte; que el actor había sido obrero; que cerca de tres oportunidades enviaron al demandante a reforzar el trabajo en la cuadrilla del deponente y que entre cada contrato debían esperar a que se suscribiera uno nuevo para continuar trabajando.

Como puede observarse, el Municipio demandado no logró derruir la presunción de la existencia de un vínculo laboral porque, contrario a ello, los relatos sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que el actor ejecutó las labores lo que hacen es ratificar que las actividades desarrolladas por el promotor de esta litis difieren de aquéllas que requieren de conocimientos especializados o que sean ajenas a las funciones del municipio para considerarlas transitorias, tampoco denotan que tales labores se hubiesen adelantado de manera autónoma e independiente como para encuadrarla dentro de aquellas relaciones propias de los contratos estatales de prestación de servicios. Así mismo, es indiscutible que la actividad del actor hacía parte de las funciones propias y permanentes del ente territorial porque estaban dirigidas al sostenimiento y mantenimiento de bienes públicos del municipio correspondiendo a actividades propias de un trabajador oficial y connaturales a la actividad misional del Municipio, aspectos que conllevan a concluir que la forma de vinculación debió ser a través de un contrato de trabajo y no a través de los regulados por la Ley 80 de 1993, razón por la cual en este aspecto, se confirmará la decisión de primer grado sin que hubiese prosperado el recurso incoado por la demandada.

Frente a los extremos y la unidad contractual, la sentencia SL981-2019 indica: *“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 (...) Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015... “(...) 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).*

Aplicando tal criterio, para el caso, tal y como lo conceptuó el Ministerio Público, existió un solo contrato en la medida que entre el segundo contrato que culminó el (28-12-2014) y el inicio del tercer contrato (28-01-2015) en realidad transcurrió un mes.

No	Inicio	Final	Salario
1	23-ene.-14	22-sep.-14	1.100.000
2	29-sep.-14	28-dic.-14	1.100.000
3	28-ene.-15	27-ago.-15	1.140.000
4	07-sep.-15	30-dic.-15	1.140.000

A esa conclusión se arriba por cuanto las contabilizaciones en meses se entienden los del calendario común, es decir, se cumple el último día del último mes independiente del número de días de un mes¹, aspecto que tiene respaldo en el artículo 67 del código civil al indicar que *«El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses»*.

Ahora, si bien los hitos contractuales no fueron objeto de reparo, para el caso que nos ocupa tiene relevancia respecto de la indemnización moratoria que se declaró frente a cada uno de los dos contratos que erradamente determinó la a-quo, como a continuación se verá.

De la sanción moratoria.

¹ Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera- C.P. Rafael E. Ostau de Lafont Pianeta. 29-05-2008.

Para el caso, conviene precisar que la Corte Suprema en sentencia SL4311-2021 rememorando la SL199-2021, hizo referencia a que no resulta procedente la exoneración de la sanción moratoria por el mero hecho de que la entidad alegue haber ajustado su actuar conforme a los contratos de prestación de servicios suscritos en desarrollo de la facultad otorgada por la Ley 80 de 1993. Al respecto, trajo a colación lo explicado en la SL18619-2016, donde se dijo:

«El artículo 1º del decreto 797 de 1949, constituye la norma que contiene el derecho indemnizatorio (...) que no opera de manera automática e inexorable, (...) sino que es menester que en cada caso el juez laboral, desde las pruebas regularmente aportadas, examine la conducta del empleador público para establecer si su condición de deudor moroso respecto de quien otrora trabajó a su servicio, tiene una explicación atendible, hipótesis en la que no le serían imponibles los drásticos efectos de esa norma, pues no estaría acreditada la mala fe que ella castiga.

En ese escenario, recuerda la Corte que en varias oportunidades, por ejemplo en la sentencia SL 9641-2014, ha explicado que la buena o la mala fe en asuntos como el presente, no depende de la prueba formal de los contratos de prestación de servicios que entidades como la demandada suscriben con personas como el accionante, o de su mera afirmación de que obra convencida de estar actuando conforme a derecho al no tener por laboral el vínculo que de allí se desprende, pues de todas formas es necesario verificar otros aspectos que giraron alrededor del comportamiento que asumió en su condición de deudora obligada, razón por la cual el juez del trabajo debe apreciar todo el acervo probatorio para establecer la existencia de otros fundamentos para no imponer la sanción por mora sobre la que se discurre.

[...]

Ahora bien, también debe advertirse que respecto de la carga de la prueba en relación con la pretensión de indemnización moratoria ya ha adocinado esta Corporación, que la sanción moratoria regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el sector privado, y en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, para el oficial, es de naturaleza sancionatoria, de modo que para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de buena o mala fe, pues solo la presencia de este último elemento le abre paso (SCL SL194-019).

[...]

Así mismo, esta Corporación ha sostenido que «es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta». (CSJ SL194-2019). Así se precisó en la sentencia CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416.»

En el presente asunto, se encuentra acreditado que el Municipio de Pereira adeuda prestaciones al demandante sin que exista una razón justificativa que conduzca a asumir que obró sin intención de desconocer los derechos laborales, es un aspecto que conlleva a que sea merecedor de la sanción, tal y como lo determinó la A quo.

Lo anterior se concluye en la medida que la relación laboral fue disfrazada mediante un contrato de prestación de servicios regulados por la ley 80 de 1993, a pesar de que se encontraron todos los elementos que implicaban una relación laboral, situaciones que no denotan la buena fe, sino la intención de acudir a una forma de vinculación para ocultar verdaderas relaciones contractuales laborales y burlar el pago de derechos de ellas derivados.

Ahora, en tratándose de varios contratos independientes y sucesivos con el mismo empleador, la Jurisprudencia ha indicado que la misma no es acumulable. Así lo enseñado la Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia SL2994/2021 que reitera la SL del 28 de octubre de 2008, No. 33656, así:

“La indemnización moratoria, se pretende a partir de la terminación de cada una de las relaciones laborales que existieron entre las partes. Sin embargo, conforme lo ha determinado la jurisprudencia, frente a casos similares, la correcta interpretación del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, es la de que la sanción no es acumulativa, y por ello debe aplicarse evitando la duplicidad”

En ese orden, podría afirmarse que, finalizado el primer vínculo, la moratoria se iniciaría a partir del día 91 hasta el inicio de la sanción del siguiente contrato como asumió la a-quo y en tal sentido, el argumento alegado por la demandada ninguna vocación de prosperidad tiene.

No obstante, al conocer el asunto en grado jurisdiccional de consulta a favor de la entidad pública, debe tenerse en cuenta que fue errada la conclusión a la que llegó la a-quo por un lado, al establecer dos contratos de trabajo independientes aun cuando existió la citada unidad contractual y, de otro lado, no hay que perder de vista que la sanción moratoria se peticionó en la demanda bajo la premisa de la citada unidad contractual, razón por la cual se modificará el ordinal primero de la sentencia respecto de los hitos contractuales establecidos por serle más favorable al ente público, sin que ello conlleve a la reliquidación de las prestaciones por cuanto los valores reconocidos por cada concepto no fueron objeto de reparo y se revocará el ordinal tercero conforme a lo citado.

Ahora, frente a la sanción moratoria que opera al finalizar la relación laboral para efectos de su liquidación debe tenerse en cuenta que esta se reconoce a partir del día 91 de haber finalizado la relación laboral y hasta

el momento en que se produzca el pago de las prestaciones sociales como cesantías y primas. Así, teniendo en cuenta que el vínculo laboral finalizó el 30-12-2015, el plazo de gracia de 90 días comienza a contarse a partir del día siguiente (sentencia CSJ SL986-2019), por lo que se genera la misma a partir del 31-03-2016. Así, la demandada deberá pagar al actor la suma de un día de salario equivalente a \$38.000 por cada día de retardo, teniendo en cuenta que lo devengado a ese momento correspondía a la suma de \$1.140.000.

Ahora, como quiera que el Municipio de Pereira el 30-05-2019, esto es, durante el trámite procesal y a favor del aquí demandante consignó a su favor la suma de \$5.494.745, según se observa a pág. 16-18, cuaderno 2, se dispondrá a limitar la sanción moratoria hasta dicha data, debido al efecto liberatorio de la mora y en este sentido prospera parcialmente el recurso incoado por la demandada.

Así las cosas, se modificará el ordinal cuarto de la sentencia limitando dicha sanción en cuantía única de \$43.320.000 que corresponde a la sanción moratoria de \$38.000 diarios desde el 31-03-2016 hasta el 30-05-2019 y se adicionara la autorización para que se descuente de la condena, el valor que fue cancelado por el Municipio de Pereira.

- Consulta de la Sentencia

Ahora, pasa la Sala a revisar las condenas impuestas que no fueron objeto de recurso, en virtud del grado jurisdiccional de consulta que obra en favor del ente público, sin que haya lugar a la reliquidación de dichas prestaciones habida cuenta que la parte actora no recriminó su valor.

Auxilio de Transporte.

Fuente: Ley 15/1959.

Como quiera que los trabajadores tienen derecho al auxilio de transporte cuando estos devengan hasta dos salarios mínimos mensuales, en el presente asunto al demandante le asiste el derecho a su reconocimiento.

Liquidado dicho emolumento, se tiene que este asciende en total para los años 2014 y 2015 a la suma de \$1'696.733; monto superior al concedido

por la jueza - **\$1'627.800**; por lo que se mantendrá la establecida en primera instancia, en razón a la consulta a favor del demandado.

Vacaciones

Fuente: Dec. 1045/78, Ley 995/05, Dec. 1919/02, Dec. 404/06.

Factores: Art. 17, Dec. 1045/78

Los trabajadores oficiales tienen derecho a “quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios”, siendo procedente el pago proporcional, por el tiempo efectivamente trabajado. Así mismo, son factores para su liquidación, entre otros, la asignación básica, el auxilio de transporte y la doceava de la prima de servicios. Sin embargo, como quiera que la primera instancia frente a este emolumento solo tuvo en cuenta el salario básico y el subsidio de transporte para su liquidación, se dispondrá de igual forma en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En el presente asunto, al liquidar dicha condena por este concepto asciende a la suma de \$1'155.503; monto superior al concedido por la jueza - **\$1'108.408**; por lo que se mantendrá la establecida en primera instancia, en este aspecto.

Prima de Vacaciones.

Fuente: Dec. 1045/78, Dec. 1848/69

Factores: Art. 17, Dec. 1045/78

La prima de será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio, en proporción al tiempo servido. Así mismo, son factores para su liquidación, entre otros, la asignación básica, el auxilio de transporte, doceava de la prima de servicios. Sin embargo, como quiera que la primera instancia frente a este emolumento solo tuvo en cuenta el salario básico para su liquidación, se dispondrá de igual forma en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En el presente asunto, al liquidar este concepto, el mismo asciende a la suma de \$1'084.806; monto superior al concedido por la jueza - **\$1'040.583**; por lo que se mantendrá la establecida en primera instancia, en este aspecto.

Prima de Navidad.

Fuente: Dec. 1045/78, Dec. 3135/68, Dec. 1919/02, Dec. 853/12, Dec. 1101/15

Factores: Art. 17, Dec. 1045/78

La prima de navidad corresponde a la equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año, pagadera en la primera quincena del mes de diciembre. De igual forma, a dicho derecho se tiene en proporción al tiempo laborado².

Así mismo, son factores para su liquidación, entre otros, la asignación básica, el auxilio de transporte, doceava de la prima de servicios y de vacaciones. Sin embargo, como quiera que la primera instancia frente a este emolumento solo tuvo en cuenta el salario básico, el subsidio de transporte y la doceava de la prima de vacaciones para su liquidación, se dispondrá de igual forma en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En el presente asunto, al liquidar este concepto, el mismo asciende a la suma de \$2'398.644; monto superior al concedido por la jueza - **\$2'272.722**; por lo que se mantendrá la establecida en primera instancia, en este aspecto.

Cesantías

Fuente: D. 1045/78 Art. 40 y 45, Ley 344 de 1996

Factores: Dec. 1045/78

Consiste en que el empleador el 31 de diciembre de cada año debe liquidar las cesantías por anualidad o fracción, consignando el valor correspondiente al fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el empleado.

Así mismo, son factores para su liquidación, entre otros, la asignación básica, el auxilio de transporte, doceavas de la prima de navidad, prima de servicios, prima de vacaciones. Sin embargo, como quiera que la primera instancia frente a este emolumento solo tuvo en cuenta el salario básico, el subsidio de transporte y la doceava de la prima de vacaciones y de navidad para su liquidación, se dispondrá de igual forma en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

² El artículo 17 de decreto 853 de 2012 dispuso una modificación tácita del citado artículo 32 del decreto 1045 de 1978 en el sentido de consagrar que en aquellos casos en que el trabajador no ha laborado durante todo el año civil, dicha prima se debe pagar en forma proporcional al tiempo laborado. Así mismo, el artículo 17 del decreto 1101 de 2015 refirió que de no haberse servido durante el todo el año, se tiene derecho a la prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquida y paga con base en el último salario devengado, o con el último promedio mensual, si fuere variable

En el presente asunto, al liquidar este concepto, el mismo asciende a la suma de \$2.592.431; monto superior al concedido por la jueza - **\$2'495.493**; por lo que se mantendrá la establecida en primera instancia, en este aspecto.

Por lo anterior, se confirmará el ordinal segundo del fallo de primer grado en cuanto al valor de las condenas allí impuestas, conforme al grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandada.

Finalmente, como quiera que el recurso incoado por el Municipio salió adelante de manera parcial, no se dispondrá condena en costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. MODIFICAR el ordinal primero de la parte resolutive de la sentencia el cual quedará así:

“Primero: DECLARAR que entre **CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA** como trabajador oficial y el municipio de Pereira como empleador existió un contrato de trabajo desde el 23-01-2014 hasta el 30-12-2015.

SEGUNDO: REVOCAR el ordinal tercero de la sentencia, por las razones expuestas.

TERCERO: MODIFICAR el ordinal **cuarto** de la sentencia el cual quedará así:

“**Cuarto.** CONDENAR al municipio de Pereira a pagar en favor de CARLOS ALBERTO MUÑOZ MONCADA la suma de \$38.000 pesos diarios a partir del 31-03-2016 hasta el 30-05-2019, en valor único de \$43.320.000.

CUARTO: ADICIONAR la sentencia AUTORIZANDO al Municipio de Pereira para que descuenta de la condena, la suma de \$5.494.745 que

corresponde al título judicial consignado a favor del demandante dentro del presente trámite judicial.

QUINTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

SEXTO: Sin condena en costas en esta instancia.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

Los magistrados:

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA
SALVA VOTO PARCIAL**

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
CON IMPEDIMENTO**

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Salvamento Parcial De Voto

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:

**56ecb0b6922674903142bd56ae04ac4661c68182994d69eaae6fbcd4dc
d32d7a**

Documento generado en 04/03/2022 08:05:32 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la
siguiente URL:**

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>