



Popayán, Abril de 2021.

Doctora

**ZULDERY RIVERA ANGULO**

JUEZ OCTAVO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN

E. S. D.

**REFERENCIA:** Contestación Demanda  
**RADICACIÓN:** 2020-00176  
**DEMANDANTE:** NORBERTO SANCHEZ VELASCO  
**DEMANDADO:** MUNICIPIO DE MORALES

**CARLOS ANDRÉS BOLAÑOS GUZMAN**, identificado con cédula de ciudadanía No.76.327.657 expedida en Popayán (C), portador de la tarjeta profesional No.129.516 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en representación del **MUNICIPIO DE MORALES-CAUCA**, de conformidad con el poder especial otorgado para tal efecto, por medio del presente y estando dentro de los términos legales otorgados para ello, me permito contestar la demanda de la referencia notificada mediante correo electrónico el día 18 de diciembre de 2020, en los siguientes términos:

## A LOS HECHOS

**3.1 PARCIALMENTE CIERTO:** El señor NORBERTO SANCHEZ VELASCO, suscribió contrato individual de trabajo con el MUNICIPIO DE MORALES, como VIGILANTE DEL CENTRO HOSPITALARIO LOCAL, desde el 01 de febrero al 31 de diciembre de 1995, con un horario laboral establecido, de los valores adeudados se tiene que de acuerdo con el acta de conciliación prejudicial de fecha 02 de marzo de 2020 de la Procuraduría 39 Judicial II para asuntos administrativos, las partes acordaron en la audiencia respectiva el valor a cancelar por concepto de aportes a pensión el cual fue cancelado por parte del Municipio en la suma de ( \$7.283.748 por valor del aporte + \$ 75.022 valor de la comisión) por el periodo de cotización de aportes pensionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de febrero al 31 de diciembre del año 1995, acuerdo que fue aprobado por el Juzgado Sexto Administrativo con efecto de cosa juzgada, razón por la cual no es procedente nuevas peticiones, ni demandas ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo por las mismas causas; respecto al contrato



suscrito en el periodo 01 de enero de 1996 al 31 de diciembre del mismo año, se suscribió contrato de prestación de servicios.

**3.2 PARCIALMENTE CIERTO:** Respecto a la actividad de celaduría y vigilancia con honorarios por la ejecución del objeto del contrato, no existiendo subordinación por parte del Alcalde del Municipio o del Centro del Hospital de Morales, sino directrices encaminadas al desarrollo del objeto contractual.

**3.3 NO ME CONSTA, me atengo a los probado y resuelto en el proceso judicial.**

**3.4 NO ME CONSTA, me atengo a los probado y resuelto en el proceso judicial.**

**3.5 ES CIERTO**

**3.6 PARCIALMENTE CIERTO,** respecto al oficio Nro. 1.0384 del 07 de marzo de 2020, respondió: ***“En relación con la solicitud de cálculo actuarial para reconocimiento y pago de aportes de seguridad social respecto del contrato de prestación de servicios del año de 1996, la misma no es procedente, en la medida en la medida que dicha modalidad contractual no incumbe estas obligaciones a cargo del contratante”.***

**3.7 NO ME CONSTA, me atengo a los probado y resuelto en el proceso judicial.**

**3.8 NO ME CONSTA, me atengo a los probado y resuelto en el proceso judicial.**

**3.9 NO ME CONSTA, me atengo a los probado y resuelto en el proceso judicial.**

**3.10 NO ME CONSTA, me atengo a los probado y resuelto en el proceso judicial.**

#### A LAS PRETENSIONES

En cuanto a las pretensiones y a las declaraciones solicitadas en la demanda me opongo totalmente a todas y cada una de ellas por cuanto lo que existió entre el señor **NORBERTO SANCHEZ VELASCO** y el **MUNICIPIO DE MORALES** fue un contrato de prestación autónoma de servicios con la



prestación personal del servicio, honorarios y con ejecución voluntaria y libre del objeto del contrato.

## FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO

### 1. CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS V/S CONTRATO LABORAL

En reciente decisión la subsección B de la sección segunda, recordó que (i) la subordinación o dependencia es la situación en la que se exige del servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y se le imponen reglamentos, la cual debe mantenerse durante el vínculo; (ii) le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia, es decir, que la labor sea inherente a la entidad, y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, requisitos necesarios establecidos por la jurisprudencia, para desentrañar de la apariencia del contrato de prestación de servicios una verdadera relación laboral; y (iii) por el hecho de que se declare la existencia de la relación laboral y puedan reconocerse derechos económicos laborales a quien fue vinculado bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios que ocultó una verdadera relación laboral, no se le puede otorgar la calidad de empleado público, dado que para ello es indispensable que se den los presupuestos de nombramiento o elección y su correspondiente posesión"

Sobre el tema de la prestación de servicios la Corte Constitucional, en sentencia de C- 154 de 1.997 con ponencia del doctor Hernando Herrera Vergara, analizó la diferencia entre dicho contrato y el de carácter laboral así:

*"[...] el contrato de prestación de servicios es aquel por el cual se vincula excepcionalmente a una persona natural con el propósito de suplir actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, o para desarrollar labores especializadas que no puede asumir el personal de planta y que no admite el elemento de subordinación por parte del contratista, toda vez que debe actuar como sujeto autónomo e independiente bajo los términos del contrato y de la ley contractual".*

Conforme al artículo 23 del CST, para que exista contrato de trabajo se requiere la concurrencia de los tres elementos del contrato, estos son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario, en el caso concreto, es claro que existió una relación entre el señor **NORBERTO SANCHEZ VELASCO** y el **MUNICIPIO DE MORALES**, pero en virtud de un contrato de prestación de servicios, en ejercicio de la autonomía de la voluntad privada del contratista, los argumentos presentados por el demandante no demuestran la existencia de una realidad laboral, por cuanto no se demuestra que el actor estuviere subordinado a las ordenes



por parte del Alcalde o del Director del Hospital, por cuanto la solicitud de informes, no infiere que se trate de órdenes de la empresa conforme a la sentencia CSJ SL del 14 de julio de 1998, No. 10714, además, no existe prueba de la subordinación del actor, como documentos en que se le impusieran órdenes de ineludible cumplimiento, llamados de atención o comunicación de horarios preestablecidos por el Municipio u otros similares.

El ordenamiento jurídico colombiano regula tres clases de vinculación al servicio público, con sus características o elementos que las tipifican y su régimen jurídico propio. Estas son: i) la vinculación legal y reglamentaria, ii) la laboral contractual; y iii) la contractual o de prestación de servicios. La vinculación por contratos de prestación de servicios se rige por el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Dicha forma contractual, de acuerdo con la norma que la regula, tiene como propósito el de suplir actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de las entidades estatales, o para desarrollar labores especializadas que no pueden ser asumidas por el personal de planta de estas. Por su parte, como características principales del contrato de prestación de servicios esta la prohibición del elemento de subordinación continuada del contratista, en tanto que este debe actuar como sujeto autónomo e independiente bajo los términos del contrato y de la ley contractual.

En el contrato de trabajo, la subordinación además de implicar la facultad que tiene el empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador, implica la facultad de imponer sanciones disciplinarias al trabajador que las incumple. Esa facultad es tal que incluso el trabajador puede ser despedido cuando no se somete a la subordinación del empleador, esto es, no obedece sus órdenes o instrucciones. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 46384 del 18 de abril de 2018 con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverri Bueno, se refiere en los siguientes términos a la subordinación:

*«la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.»*

La subordinación, es pues, la obligación que tiene el trabajador de acatar las órdenes del empleador durante la ejecución del contrato, lo que le impide al trabajador tener autonomía e independencia en el ejercicio sus labores; Pero el cumplimiento de un horario no tiene la virtud, por sí mismo, de cambiar la naturaleza de un contrato, es así porque los horarios son comunes a distintos tipos de contratos, por tanto, la presencia de un horario no puede determinar la naturaleza de una relación contractual.



Así se ha pronunciado en muchas oportunidades la Sala Laboral De La Corte Suprema De Justicia, como es el caso de la sentencia 44191 del 18 de junio de 2014 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

*«De otra parte, es menester señalar que es cierto que en nuestro sistema legal respecto de las relaciones laborales del sector privado, la existencia de un horario de trabajo, es un elemento indicativo de la presencia de subordinación, pero no necesariamente unívoco, concluyente y determinante, porque como lo ha explicado también la jurisprudencia de la Sala, la fijación del tiempo que ha de emplear quien presta el servicio en su actividad puede darse en otro tipo de relaciones jurídicas, sin que por ello se entiendan forzosamente signadas por la subordinación laboral, como lo expresa el recurrente.»*

Es claro que establecer un horario es apenas un indicio de que la relación contractual puede ser laboral, y para que el juez llegue a esa conclusión necesariamente deben existir otros elementos que denoten subordinación. El horario que deba cumplir un contratista no debe evaluarse aisladamente, porque si bien este puede estar ajustado al cumplimiento de un horario, dentro de ese horario puede tener autonomía y libertad para ejecutar sus labores, es decir, que dentro de ese horario puede no estar sometido a la continuada subordinación del contratante.

Lo importante del asunto es que en la ejecución del contrato de servicios, el contratista no sea objeto de prácticas propias de la subordinación laboral, como es impartir constantemente ordenes e instrucciones, pasar memorandos, imponerle sanciones, y demás prácticas que son del resorte exclusivo del contrato de trabajo, en el caso bajo estudio, el demandante se limita a indicar que en el contrato laboral (1995) existía un horario establecido para el cumplimiento del contrato, condiciones que el "imaginó" continuarían en el contrato de 1996, circunstancia que en el contrato de prestación de servicios no se presentó, por cuanto no existió subordinación al ser un contrato de prestación de servicios y no un contrato laboral.

## **SUPERVISIÓN AL CONTRATISTA NO IMPLICA SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.**

Que el contratante realice una supervisión o vigilancia permanente sobre las actividades realizadas por el contratista no implica necesariamente la existencia subordinación y dependencia del contratista respecto al contratante, todo contrato de servicios que implique para el contratista una obligación de hacer, es susceptible de ser supervisado por quien contrata,



pues de otra manera no es posible determinar si el contratista está cumpliendo con las obligaciones del contrato.

Que el contratante esté continuamente ejerciendo esa supervisión o vigilancia no puede ser un hecho que permita suponer la existencia de subordinación, tal y como lo ha entendido la Sala Laboral De La Corte Suprema De Justicia a lo largo de los años.

Por ejemplo, en sentencia 16062 del 9 de septiembre de 2001, La Sala Laboral De La Corte Suprema De Justicia donde dijo:

*Es que definitivamente la vigilancia, el control y la supervisión que el contratante de un convenio comercial o civil realiza sobre la ejecución y las obligaciones derivadas del mismo, en ningún caso es equiparable a los conceptos de "subordinación y dependencia" propios de la relación de trabajo, pues estas últimas tienen una naturaleza distinta a aquellos"*

En todo caso, las instrucciones específicas hay que valorarlas dentro del entorno de la relación y no descontextualizadamente como lo intenta el actor, pues son precisamente esas circunstancias peculiares las que en determinado momento permiten colegir si las órdenes o instrucciones emitidas corresponden a un tipo de contrato, su desenvolvimiento y la naturaleza de la instrucción impartida, lo que impide tener los documentos transcritos como señal de una relación de trabajo.

### **COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES Y HORARIOS EN LA SUBORDINACIÓN.**

La coordinación de actividades y horarios no implica que necesariamente exista subordinación, pues es un proceso necesario para desarrollar la actividad contratada. En el contrato de prestación de servicios puede y debe existir coordinación entre el contratante y el contratista, sin que por ello se deba presumir subordinación, siempre que la coordinación excede sus límites naturales para convertirse en imposición y subordinación.

Al respecto señaló la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 79216 del 25 de septiembre de 2016 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

*«Ahora, el contrato de prestación de servicios, que puede revestir diferentes denominaciones, se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo que lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades; no obstante, este tipo de vinculación no está vedado de una adecuada*



*coordinación en la que se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Lo importante es que dichas acciones no desborden su finalidad a punto de convertir tal coordinación, en la subordinación propia del contrato de trabajo."*

La subjetividad y la ausencia de límites claros hace que cada caso particular deba ser analizado individualmente, y en todo caso es el juez quien termina calificando la existencia o no de la subordinación con base a los hechos y pruebas que se alleguen al proceso, que en el caso en concreto solo se presume por la copia del contrato de prestación del servicio.

En ese sentido, ha sido reiterativa la jurisprudencia en señalar que la característica principal que diferencia el contrato de trabajo con otros de naturaleza jurídica distinta, es la condición subordinante a la cual se encuentra expuesta la persona que presta su fuerza de trabajo por una contraprestación, en el entendido de que los demás elementos normalmente concurren en cualquier contrato, bien sea de naturaleza laboral, civil, comercial e incluso del sector solidario, en la valoración probatoria de los elementos presentados por el demandante se tiene que hubo una prestación efectiva de un servicio (presunción de tipo legal), que por ello recibió una remuneración, respecto a las directrices impartidas se tiene que éstas son necesarias para la ejecución de cualquier contrato, además la prestación del servicio se realizó conforme a los términos del contrato de prestación de servicios suscrito con él.

Se extraña la subordinación y dependencia, el cumplimiento de un horario de trabajo, entendido este como la imposición que hace el empleador para la prestación personal del servicio, pues con ningún medio probatorio aportado al proceso, se logra establecer que el demandante cumplía un horario de trabajo, que recibía órdenes de algún superior y por ende estaba subordinado y sobre el tema se precisa además, que la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL11661-2015, Rad: 50249, expresó: *"Pero además, como lo ha sostenido esta Corporación, a pesar de ser el cumplimiento de un horario de trabajo, un indicativo de la subordinación, tal hecho no hace concluir forzosamente la existencia de la subordinación cuando del análisis de otros medios probatorios el juzgador deduce que, en realidad, existió una prestación de servicios personales de carácter independiente y autónoma (CSJ SL8434-2014; CSJ SL14481-2014)."*, noción que además, se trajo a colación en la sentencia SL8434-2014, Rad: 41191 de la misma corporación, cuya M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo".

Asimismo, el estudio objetivo del contrato celebrado entre las partes, tampoco demuestra la característica principal de un contrato de trabajo,



como lo es la subordinación, pues si bien es cierto, en éste se indica la descripción y características del servicio de celaduría y vigilancia, así como el horario del referido servicio, dichas estipulaciones no son suficientes para declarar la existencia de un contrato de trabajo, pues la sola función convenida en un contrato de prestación de servicios no es un indicativo inexorable de la existencia de una relación subordinada, pues será en cada caso que deberán analizarse las condiciones particulares que rodeen el cumplimiento de la actividad contratada, ya que si se demuestra que la misma no conlleva subordinación o dependencia, como ocurre en el caso bajo estudio, la prestación del servicio se sitúa en un campo diferente al laboral. Igualmente, la presencia de ciertas condiciones en la prestación de un servicio, como la continuidad y la obligación de cumplir lo pactado, vistas de manera aislada, no determinan necesariamente la existencia de la subordinación laboral, dado que las hay comunes para contratos de distinta naturaleza; por demás, el cumplimiento o ejecución de una tarea pactada no es exclusivo del contrato de trabajo, pues es connatural a todo convenio, en el que se acuerde una obligación de hacer, cualquiera que sea el área del derecho que gobierne la materia del contrato celebrado entre las partes.

#### EXCEPCIONES:

##### **INEXISITENCIA DEL PERJUICIO CAUSADO –**

Entre el contratante y contratista existió en el año 1996, un contrato de prestación de servicios que incluye una relación de coordinación en sus actividades, de manera que el segundo se ajusta a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de la actividad encomendada, lo cual incluye el establecimiento de un horario, o el hecho de atender una serie de orientaciones de su supervisor, o tener que reportar informes sobre las actividades contractuales, pero ello no significa necesariamente la configuración de un elemento de subordinación.

*“... si bien es cierto que la actividad del contratista puede ser igual a la de empleados de planta, no es menos evidente que ello puede deberse a que este personal no alcance para colmar la aspiración del servicio público; situación que hace imperiosa la contratación de personas ajenas a la entidad. Y si ello es así, resulta obvio que deben someterse a las pautas de ésta y a la forma como en ella se encuentran coordinadas las distintas actividades. Sería absurdo que contratistas encargados del aseo, que deben requerirse con urgencia durante la jornada ordinaria de trabajo de los empleados, laboren como ruedas sueltas y a horas en que no se les necesita. Y lo propio*



*puede afirmarse respecto del servicio de cafetería, cuya prestación no puede adelantarse sino cuando se encuentra presente el personal de planta. En vez de una subordinación lo que surge es una actividad coordinada con el quehacer diario de la entidad, basada en las cláusulas contractuales."*

Amén de lo anterior, en el presente caso no se encuentra siquiera probado el daño consistente en lo que ha dejado de percibir por el no reconocimiento de un contrato laboral pues simplemente el libelo se centra en señalar que en el contrato de 1995 se contaba con las condiciones de un contrato laboral a lo que el supuso o imagino continuarían en el contrato del año 1996.

### **COSA JUZGADA PAGO TOTAL DE LA OBLIGACION – para el año 1995.**

Respecto al contrato laboral suscrito en el año 1995, ya existe cosa juzgada por cuanto se suscribió acuerdo de conciliación aprobado por el Juzgado Administrativo, quedando a paz y salvo en todos los conceptos de pago con el señor NORBERTO SANCHEZ.

Respecto al contrato de prestación de servicios suscrito en el año 1996 y que el demandante pretende sea declarado como un contrato laboral, se tiene que aunque a primera vista se puede pensar que el cumplimiento de un horario es de suyo elemento configurativo de la subordinación transformando una relación que se consideró como contractual en laboral, lo cierto es que en determinados casos el cumplimiento de un horario es sencillamente la manifestación de una concertación contractual entre las partes, administración y particular, para desarrollar el objeto del contrato en forma coordinada con los usos y condiciones generalmente aceptadas y necesarias para llevar a cabo el cumplimiento de la labor, aclarando que lo que cumplía el demandante era turnos programados y coordinados con él.

Por lo tanto, entre el libelista y la entidad accionada hubo una relación de coordinación, que no permite configurar la existencia de una subordinación, y, por tanto, no hay lugar a deducir que en realidad se hubiera encubierto una relación laboral, aun cuando los otros dos (2) elementos, prestación personal del servicio y remuneración.

Lo demostrado en el proceso, no resultan concluyentes sobre la existencia de un vínculo de subordinación entre la accionada y el actor, pues de un lado, no se precisa bajo las órdenes de qué funcionario se encontraba el



demandante, no son suficientes los elementos de prueba para configurar en el presente caso la existencia de una relación de tipo laboral por cuanto el demandante cumplió su objeto contractual sin recibir instrucciones sobre el mismo; en efecto, la actividad consistió en aplicar sus habilidades de manera independiente y autónoma para el servicio de la entidad. La circunstancia de que desarrollara sus actividades en un número determinado de horas no constituye elemento para afirmar que existiera una relación de sujeción.

### **FRENTE AL PAGO DE SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS EMOLUMENTOS:**

Puede afirmarse que el término de prescripción de las prestaciones sociales es de 3 años, sin embargo, cada prestación social cuenta con una fecha diferente de exigibilidad.

En primer lugar, se tiene la prima de servicios que debe ser pagada en dos cuotas, una en junio y otra el 20 de diciembre. Conforme a lo anterior, la prescripción empieza a contarse desde el día siguiente a su causación, esto es el 01 de julio y el 21 de diciembre.

El pago de la prima de servicios no puede exigirse antes de dichas fechas, bien lo afirma la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 43894 del 10 de junio de 2015 con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda Buelvas:

*«No la casa en lo demás por cuanto como quedó dicho, respecto de las primas de servicios y los intereses a las cesantías, que fueron las otras dos condenas impuestas por el Ad quem, el término de prescripción sí se cuenta desde su respectiva causación, tal y como se hizo en la sentencia acusada, y en esa medida no erró en la exégesis de la norma acusada.»*

Frente a las cesantías puede afirmarse que según el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo que “al término del contrato de trabajo, el empleador está obligado a pagarle al trabajador un mes de salario por cada año trabajado o proporcional si el tiempo fuere inferior a un año”.

Lo que se traduce en que las cesantías son exigibles por parte del trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo, por lo que la prescripción empezará a correr a partir del día siguiente a la terminación del contrato de trabajo.



Aclara en este punto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 67636 del 21 de noviembre de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

*«No obstante, en atención a que la accionada formuló la excepción de prescripción, respecto de las cesantías, es preciso indicar que de acuerdo con la doctrina de esta Corporación, durante la vigencia del contrato no opera tal fenómeno extintivo de esa obligación, toda vez que dicha prestación se hace exigible a la terminación del vínculo laboral».*

Y de la misma manera se pronunció en Sentencia 46704 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 26 de octubre de 2016:

*«En este punto debe aclararse, que las cesantías así se tengan que consignar anualmente en un fondo de pensiones, se hacen exigibles a la terminación del contrato de trabajo, ya que por la naturaleza y finalidad de esta prestación social, destinada a atenuar las vicisitudes que pudieren sobrevenir de la condición de cesante en que pudiera encontrarse el trabajador, solo a la finalización del vínculo aquél podría beneficiarse sin las limitaciones exigidas en los casos en que durante la vigencia de la relación laboral necesitara anticipos parciales o préstamos sobre las mismas, lo que significa que desde el día siguiente a culminarse el contrato resulta dable contar con la efectiva libertad de disposición».*

En los intereses sobre las cesantías la prescripción trienal empieza a contarse desde la fecha que vence el plazo para que el empleador los pague al trabajador.

Esa fecha se traduce al 31 de enero, de modo que a partir de allí empieza a correr el término de prescripción de los intereses sobre cesantías, obligación que es anual de mundo que cada año es independiente.

Los intereses sobre cesantías tienen diferentes fechas de pago según lo establecido en el artículo 2 de la ley 52 de 1975:

*«Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de*



*diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.»*

La indemnización moratoria por no consignar las cesantías prescribe a los 3 años contados desde la fecha en que se causó la mora, es decir, el 15 de febrero de cada año, fecha en que venció el plazo para consignar las cesantías.

El pago de la indemnización moratoria surge desde el mismo momento en que se causa la mora en la consignación de las cesantías, y debe ser reclamada desde esa fecha.

Las vacaciones tienen un tratamiento ligeramente diferente a los otros derechos, puesto que estas se causan al cumplir un año de servicios, pero solo son exigibles un año después, de suerte que la prescripción empieza a correr un año después de su causación. Pero si la persona ha laborado menos de un año, tiene derecho al reconocimiento parcial de las mismas y se causarán en la fecha de su retiro.

En ese sentido se pronunció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 46704 del del 26 de octubre de 2016 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga:

*«... no se encuentran afectados por el fenómeno jurídico de la prescripción .... salvo las vacaciones cuya reclamación implica la pérdida del derecho del trabajador a disfrutar o compensar las correspondientes a los años que excedan de cuatro, pues las mismas son exigibles hasta cuando venza el año que tiene el empleador para concederlas.»*

Se define así que la vacaciones prescriben luego de 4 años de causadas y no reclamadas.

Tratándose de la compensación de las vacaciones en dinero, derecho que surge a la terminación del contrato respecto a las vacaciones no disfrutadas, la prescripción se cuenta precisamente desde la terminación del contrato.

Así lo dice la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 39023 del 14 de agosto de 2013:



*«Además de ello, esta Sala de la Corte ha sostenido que la compensación en dinero de las vacaciones, que es la que se amolda a las pretensiones de la demanda, se hace exigible desde la misma terminación del contrato de trabajo y, por lo mismo, desde allí comienza a contarse el término para la prescripción.»*

Al terminar el Contrato de Trabajo, dice el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se debe pagar todo lo adeudado al trabajador, y que de no hacerse en ese término, se ha de pagar la indemnización por mora en el pago de tales acreencias.

La prescripción de la indemnización por no pagar la liquidación del contrato de trabajo es de tres años contados a partir del día siguiente en que termina el contrato de trabajo.

Si el Municipio de Morales estuviera en la obligación de reconocer prestaciones sociales al demandante en su relación por medio de la vinculación a través de un contrato de prestación de servicios, debe advertirse que el tiempo con el cual contaba la misma para ejercer la reclamación ante el ente encargado PRESCRIBIÓ con anterioridad.

Como bien se desglosó anteriormente, cada prestación social cuenta con un término determinado para efectuar su reclamación, sin embargo, analizar una por una resulta inocuo pues el contrato objeto de discusión se llevó a cabo durante el año de 1996, empezando a correr los términos; por ende, a la fecha de la solicitud realizada ante el Municipio de Morales ya se encontraban prescritas las obligaciones que supone se adeudan.

Las reclamaciones que se presentan en el caso en concreto sobre las prestaciones sociales se causaron hace más de 20 años, por ende, a la fecha resulta inocuo realizar un análisis sobre el caso al encontrarse prescritas.

Si bien es cierto en el presente caso, como se indica anteriormente todas las prestaciones sociales correspondientes al año 1996, que pudiesen corresponderle al hoy demandante se encuentra afectadas por la figura extintiva de la prescripción de los derechos laborales, sin duda es viable, a que de declararse la existencia de un contrato laboral por dicho periodo pueda exigirse al municipio el pago de los aportes al sistema general de seguridad social en pensiones, correspondientes al año 1996, pero para ello, debe existir dicha declaratoria a través de sentencia judicial y para ello es



eminentemente necesario que el demandante pruebe la existencia del factor de la subordinación laboral para esa anualidad.

### PRUEBAS.

1. Acta de Conciliación prejudicial Procuraduría 39 judicial II para asuntos administrativos.
2. Interrogatorio de parte al demandante NORBERTO SANCHEZ

### PETICIÓN:

Ruego al Honorable Juez, denegar las pretensiones de la demanda y declarar que entre el señor NORBERTO SANCHEZ existió un contrato de prestación de servicio.

### NOTIFICACIONES

**DEMANDADA:** MUNICIPIO DE MORALES correo gobierno@morales-cauca.gov.co

**APODERADO JUDICIAL:** cabg2017@gmail.com celular 3128810447

**CARLOS ANDRÉS BOLAÑOS GUZMAN**  
CC. No. 76.327.657 de Popayán (C)  
T.P. No. 129.516 de C.S. de la J.