



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué
Sala Laboral

Ibagué, Tolima, quince (15) de abril de dos mil veintiuno (2021)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, integrada por los magistrados Osvaldo Tenorio Casañas y Kennedy Trujillo Salas, con la presidencia de la magistrada Mónica Jimena Reyes Martínez, se reúne bajo los lineamientos del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, a fin de resolver el recurso de apelación y consulta respecto de la sentencia del 21 de octubre de 2020, emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué dentro del proceso ordinario laboral radicado bajo el número **73001-31-05-004-2018-00412-01**, promovido por ADRIANA MILENA ACUÑA MURILLO contra CAPRECOM LIQUIDADO PAR PREVISORA.

I). DECISIÓN OBJETO DE ESTUDIO:

Mediante sentencia del 21 de octubre de 2020, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué declaró que entre las partes existieron dos verdaderos contratos de trabajo desde el 1° de Junio de 2012 hasta el 30 de abril de 2014 y del 1 de julio de 2015 al 31 de enero de 2016, en consecuencia condenó a la pasiva al pago de auxilio de cesantía, prima de navidad, vacaciones compensadas, indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria hasta el 27 de enero de 2017 e indexación de la indemnización moratoria tomando como fecha inicial la del 28 de enero de 2017 y como fecha final la de su pago. Absolvió a la demandada de las demás pretensiones. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción y no probadas las restantes e impuso condena en costas a cargo de la demandada.

Inicialmente, precisó la A quo la naturaleza jurídica de los servidores de la entidad accionada, para establecer conforme a lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto 3135 de 1968 que por regla general los trabajadores de CAPRECOM ostentan la calidad de trabajadores

oficiales, salvo aquellos que desempeñen funciones de dirección y confianza quienes de conformidad con los estatutos son empleados públicos.

Analizadas las pruebas documentales aportadas y las testimoniales recibidas concluyó que de cara a lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, se materializó la existencia de un contrato realidad, habida cuenta que la prestación del servicio fue personal, subordinada, que los servicios eran prestados con los elementos de propiedad de la pasiva, ya que en el plenario obran órdenes de prestación de servicio y certificaciones que así lo refieren, como las testigos dieron cuenta de la prestación personal del servicio de la actora en favor de la pasiva, lo que desvirtuó el argumento de la defensa orientado a que los servicios fueron ejecutados bajo órdenes de servicio. Adujo que existieron dos contratos de trabajo y no uno, como fue solicitado en la demanda, ya que la misma actora aceptó que hubo una interrupción, tomando como hitos temporales los referidos en los contratos aportados. Aclaró que si bien, entre los contratos mediaban algunas interrupciones, las testigos indicaron que en esos días había prestación del servicio, por lo que para esos casos declaró que el vínculo se desarrolló sin solución de continuidad. E igualmente que pese a que el vínculo estaba acreditado desde el año 2009 la declaratoria del mismo opera desde el 1 de junio de 2012, en salvaguarda del derecho de defensa de la pasiva que no pudo controvertir tal aspecto en el iter del proceso.

La estimación de las pretensiones económicas las realizó teniendo en cuenta como salario la suma de \$1´271.000 desde el 1º de junio de 2012 hasta el 30 de abril de 2014, desde el 1º de Julio de 2015 al 31 de octubre de 2015 \$1`321.840 y del 1 de noviembre de 2015 hasta el 31 de enero de 2016, \$1`271.000. Igualmente declaró parcialmente probada la excepción de prescripción para aquellos derechos exigibles con anterioridad al 29 de mayo de 2015. Así impuso condena por Auxilio de cesantía, vacaciones, prima de navidad. Negó los intereses a las cesantías, la prima anual de servicios, prima de vacaciones y la sanción por no consignación de las cesantías por improcedentes, atendiendo la calidad de trabajadora oficial de la actora y la naturaleza jurídica de la entidad demandada.

Respecto de la sanción moratoria estimó que el actuar de la pasiva estuvo revestido de mala fe ante la vinculación fraudulenta que realizó

a la actora a través de contratos de prestación de servicios, imponiendo condena desde 8 de Junio de 2016 teniendo en cuenta el termino de los 90 días de que trata el Artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 modificado por el artículo 1 del decreto 797 de 1949, y en la diaria de \$44.061.33 hasta la fecha de finalización del proceso liquidatorio de Caprecom, dado que a partir de ese momento perdió toda posibilidad de cumplir sus obligaciones como empleador, esto es, hasta el 27 de enero de 2017.

Condenó a la demandada al pago de indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que conforme lo reveló la prueba testimonial la prestación de servicios cesó en razón a la liquidación de Caprecom, la que si bien es una causa legal de terminación, no es justa, al igual que si se considerase que terminó por vencimiento del plazo pactado en el contrato de prestación de servicios, razón por la que condenó a título de indemnización al pago de los salarios causados por el periodo que hacía falta para cumplir el plazo presuntivo.

Ante las resultas del proceso negó las excepciones propuestas por la demandada. Finalmente, acotó que es de conocimiento público que MEDIANTE Decreto 2519 de 2015 se ordenó la liquidación de la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES – CAPRECOM y que el proceso liquidatorio de la misma finalizó el 17 de enero de 2017 y en virtud del decreto 254 de 2000 modificado por la Ley 1105 de 2006 se creó PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM LIQUIDADO “PAR CAPRECOM LIQUIDADO” el cual es Administradora FIDUPREVISORA S.A., por lo que las condenas aquí impuesta deben ser canceladas por el PATRIMONIO AUTONOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM LIQUIDADO “PAR CAPRECOM LIQUIDADO”

II) APELACION DEMANDADA CAPRECOM.

Aduce que no existió contrato laboral con la demandante, que el vínculo que existió con Caprecom fue de coordinación y no de subordinación, por lo que concertaban las estrategias orientadas al cumplimiento del objeto contractual, premisa que encuentra sustento en la sentencia Rad 438013 de 2014 de la SUB SECCION B SECCION SEGUNDA DEL CONSEJO DE ESTADO. Que la suscripción de los contratos de prestación de servicios por parte de la actora se hizo de manera libre consiente y voluntaria conociendo el contenido de la Resolución 2 de 2011, que refiere el manual interno de la contratación de Caprecom y la exclusión de la relación laboral, razón por la cual las

obligaciones de Caprecom se encontraban supeditadas al cumplimiento de lo pactado no siendo exigible a ninguno de los contratantes una actuación diferente a la pactada.

III) ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Según lo refiere la constancia secretarial de 9 de diciembre de 2020, las partes guardaron silencio.

III) CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales de manera que no se advierte circunstancias que puedan configurar causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo que resuelva el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, así como el grado jurisdiccional de consulta.

Problema Jurídico. La atención de la Sala se centra en determinar si en el sub examine se encuentra materializado un contrato realidad y en caso de ser positivo, determinar la procedencia de las condenas consecuenciales.

Tesis: La tesis que sostendrá la Corporación es que en el sub judice se suscitó entre las partes una verdadera relación laboral, regida por dos contratos de trabajo.

Premisas normativas y fácticas

La Ley 314 de 1996 transformó la naturaleza jurídica de CAPRECOM de establecimiento público a Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, operando como Entidad Promotora de Salud (EPS), como Institución Prestadora de Salud (IPS) y como Administradora del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida para aquellas personas que estuviesen afiliadas a 31 de marzo de 1994, por lo cual el régimen del personal que le presta sus servicios es el descrito en el artículo 5º del Decreto 3135 de 1968, que establece:

“Artículo 5º.- Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. (...)

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.”

En este orden, es claro que por regla general los trabajadores de CAPRECOM ostentan la calidad de trabajadores oficiales, salvo aquellos que desempeñen funciones de dirección y confianza quienes de conformidad con los estatutos son empleados públicos.

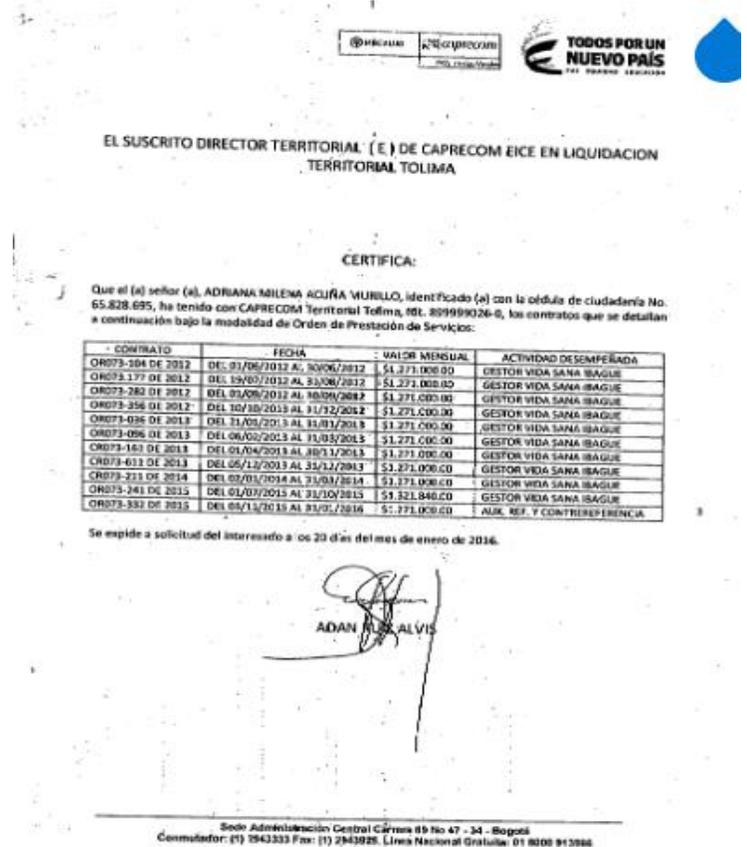
Precisada la naturaleza jurídica eventual del vínculo laboral que se alega, se tiene que el marco jurídico bajo el cual ha de analizarse la existencia del contrato de trabajo obedece a lo dispuesto en los artículos 2º y 20 del Decreto 2127 de 1945, que disponen que las personas que presten un servicio personal a favor del Estado, bajo subordinación y a cambio de una remuneración, se entenderán vinculados por contrato de trabajo, convenio cuya existencia se presume con la demostración fehaciente de la prestación personal del servicio.

Así mismo, es necesario recordar que la jurisprudencia de la especialidad ha sido consistente en enseñar que en la ejecución de una relación laboral pueden acaecer interrupciones breves que no tienen la entidad suficiente para generar solución de continuidad y dar lugar a varios contratos de trabajo, y así lo sostuvo de manera reciente en la SL 981 de 2019, al rememorar la sentencia SL 4816 de 2015, en los siguientes términos:

...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...

Descendiendo al sub examine, la Sala encuentra que existe prueba suficiente para sustentar que entre la actora y la accionada existió una relación laboral subordinada regida por dos contratos de trabajo.

En efecto, como documentales obran: certificación emanada de la pasiva:



Igualmente, obran órdenes de prestación de servicios: OPS N°OR-073-95 con vigencia de 1 de Junio de 2012 a 30 de Junio de 2012; OPS N°OR-073-177 con vigencia de 19 de Julio de 2012 a 31 de Agosto de 2012; OPS N°OR-073-282 de 1 de septiembre de 2012 a 30 de septiembre de 2012; OPS N°OR073-036 de 2 de enero de 2013 a 31 de enero de 2013; OPS N°OR-073-096 de 1 de febrero de 2013 a 31 de marzo de 2013; OPS N°CR073-212 de 2 de enero de 2014 a 30 de abril de 2014, contratos en los cuales se vincula a la actora como contratista de Caprecom en calidad de gestora de vida sana y en otros en apoyo a la gestión de autorizaciones.

Por su parte la prueba testimonial refirió:

1 https://etbcsj-my.sharepoint.com/:b:r/personal/j04lctoiba_cendoj_ramajudicial_gov_co/Documents/PROCESOS%20ORDI NARIOS/PROCESOS%20REMITIDOS%20AL%20TRIBUNAL/2020/2018-412/Expediente%202018-412/1.%20Expediente%202018-412%20-.pdf?csf=1&web=1&e=KCblxJ

ESTHER CECILIA VERA, compañera de trabajo de la actora por el periodo comprendido de 2009 a 2016, en el cargo de secretaria, manifestó que la actora *"fue gestora de vida sana, ellas tenían las funciones de salir a terreno, cumplían funciones de traslado de EPS, jornadas de prevención y promoción, jornadas de vacunación y otras funciones que les asignaron cuando las enviaban a terreno como tal", "cumplían un horario normal como cualquier funcionario de planta, ellas ingresaban 7 de la mañana hasta las 4 o 5 regresaban a la institución y de ahí les asignaban otras funciones para terminar de cumplir el horario que era hasta las 6", "En la empresa se inventaron una planilla y todos teníamos que registrarnos en ella, por ende ellas tenía que ir a firmar su planilla y de ahí salían hacia la comisión que les delegaba el jefe que ellos tenía en el momento"* y una vez finalizaban su labor debían regresar a las instalaciones de Caprecom, en cuanto al jefe inmediato indicó que *"Ellas por ser gestoras tenían que ver con varias áreas que manejaba la entidad, entonces ellas recibían ordenes de ellos, uno era el señor Agustín Núñez (...)El era un funcionario de planta", "Del área de prevención y promoción que era manejada por el Dr. Carlos Valero. El área de atención al usuario, hay había otro líder y también tenía que ver con el líder que en ese momento estaba representando esa área".* En cuanto a las herramientas de trabajo adujo que *"Ellas hubo un tiempo en que lo hacían simplemente con su celular, después Caprecom las dotó a todas con una Tablet, dentro de ellas llevaban un instructivo, un programa con el que ellas hacían informes y hacían gran parte del trabajo que ellas tenían comisionado"*. Indicó que los gestores tenían un área asignada y se rotaban el uso de los escritorios, que los servicios eran prestados con herramientas de propiedad de Caprecom, frente a los permisos indicó *"Tocaba hacer un trámite como cualquier funcionario de planta, nosotros teníamos que avisar al líder que teníamos asignado, pasarlo por escrito vía correo, ese líder lo enviaba al gerente y el gerente avalaba y le daban el permiso a cada uno, Adriana le correspondía hacer el mismo trámite"*. Además, reiteró que la vinculación era a través de OPS y que la demandante dejó de trabajar para Caprecom *"Porque la entidad fue liquidada"*. Que en las interrupciones entre contratos *"Se seguía laborando normalmente en espera del nuevo contrato"* y que no disfrutó de vacaciones.

EDNA MARITZA BAYONA GUARNIZO, compañera de trabajo de la demandante quien desempeñó el mismo cargo desde el 2 de noviembre de 2009 manifestó que eran gestoras de vida sana, *"las funciones que realizábamos era lo que tenía que ver con jornadas de afiliaciones, todo*

lo de traslados de EPS, afiliación a usuarios, todo lo que era manejo de promoción y prevención, demanda inducida, promover a los usuarios a asistir a consultas, citologías, vacunación, manejo de archivo, teníamos que tener cumplimiento total del horario de inicio laboral a las 7 de la mañana y terminábamos la jornada a las 6 de tarde, nosotros llegábamos a la EPS a presentarnos a las 7 de la mañana de ahí salíamos para el área de terreno donde teníamos que hacer, las afiliaciones, traslados, después regresábamos ahí a las 5 para manejar otras cosas, ingresar al sistema lo que habíamos realizado, organización del archivo hasta terminar la jornada a las 6 de la tarde. Los jefes inmediatos eran el Dr. Agustín Nuñez, el Dr, Carlos Valero, estábamos a cargo de unas personas de atención al usuario. En 2012 ella paso al área de atención al usuario, como jefe inmediata Miriam Helena bedoya, las funciones que ella tenía era atención al usuario a través de vía telefónica, presencial, resolver quejas y reclamos de usuarios, realizar los informes que nosotros como gestores de vida sana presentábamos a la empresa, ella ingresaba la sistema las cosas que tenían pendiente los gestores de los 42 municipios y el archivo, después ella paso al área de autorizaciones, teniendo como jefe inmediato al Dr. Diego Marín, las autorizaciones se hacían presencialmente, los usuarios llegaban a la APS, auditaba las autorización que enviaban de los 42 municipios, a veces los sábados de 8 a 12 nos tocaba asistir en horario laboral o de 8 a 1 para arreglo del archivo lo que era de afiliación y registro, o de autorizaciones o si habían autorizaciones pendientes por auditar para los municipios". Refirió que "Ella un tiempo se retiró de la empresa, no recuerdo la fecha en que ella se retiró, después de un lapso de tiempo ella volvió a laborar con la empresa" y dejó de trabajar definitivamente cuando "liquidaron la EPS" que cuando regresaban del trabajo de terreno llegaban a Caprecom, había "Un solo computador, entre todos los compañeros intentábamos ingresar, igual la persona que era la asistente de atención al usuario nos prestaba el computador para suministrar la información, en varias ocasiones si uno tenía se llevaba el computador para suministrar la información que se pedía". Que debía solicitar permisos en caso de ausencias.

Del análisis de las pruebas recaudadas se corrobora que entre la demandante y la pasiva se celebraron sendos contratos de prestación de servicios, cuyo objeto era la prestación de los servicios de la actora como gestora de vida sana y apoyo a la gestión de autorizaciones, así lo refiere tanto las OPS como la certificación de la pasiva. Además, debe señalarse que la prueba testimonial recaudada es consistente al sostener

al unísono que la demandante laboró para Caprecom como gestora de vida sana y en el apoyo a la gestión de autorizaciones, de donde se concluye sin lugar a dudas que la actora prestó un servicio personal a favor de la demandada.

Ello significa que opera la presunción de existencia del contrato de trabajo, por lo cual le correspondía a la accionada demostrar que la actora gozó de autonomía e independencia en la ejecución del objeto contractual encomendado, carga que no cumplió en el sub judice, pues por el contrario la prueba testimonial corrobora la ocurrencia del contrato de trabajo en tanto acredita el elemento cardinal de la subordinación.

Esto es así, porque las declaraciones rendidas por Esther Cecilia Vera y Edna Maritza Bayona, ex compañeras de labor de la demandante, expresaron sin dubitación alguna que la actora trabajó como gestora de vida sana y en apoyo a la gestión de autorizaciones y que para la ejecución de esa labor debía seguir las instrucciones u órdenes impartidas por el jefe directo, cuál era el líder del área a cargo, instrucciones que se concretaban en las rutas y directrices diarias del trabajo de campo, cumplimiento de horario, solicitud de permiso en caso de ausentismos, entrega de informes; resaltando además que la empresa se encargaba de entregar las herramientas y elementos de trabajo.

Puestas así las cosas, para la Corporación emerge diáfano el contrato de trabajo habido entre las partes, sin que sea de recibo el argumento del recurrente en cuanto a la disquisición de la relación subordinada arguyendo un vínculo de coordinación, pues como quedó decantado, el elemento subordinación se encontró plenamente demostrado en la ejecución de la labor contratada. En este orden, es necesario determinar los extremos temporales en los cuales se desarrolló.

Para tal efecto, los contratos y la certificación refieren algunas interrupciones. En tanto la declarante Esther Cecilia Vera adujo que la labor fue continua, mientras que Edna Maritza Bayona adujo que hubo una interrupción de la que no recordaba el tiempo, pero que después la demandante regresó, sin embargo, cuando se les indagó respecto a las interrupciones advertidas entre cada contrato adujeron que la actora continuaba la prestación del servicio. Por su parte, la actora en la

absolución a su interrogatorio de parte aceptó que medió una interrupción aproximadamente de dos meses a mediados de 2012.

En este orden, se analizan la suscripción de los contratos escritos y los días de interrupción que mediaron entre los mismos:

CARGO	PERIODO		DIAS DE INTERRUPCION	SALARIO MENSUAL
Gestora de Vida Sana Ibagué	Jun-1-2012	Jun-30-2012		\$1'271.00 0 -
Gestora de Vida Sana Ibagué	Jul-19-2012	Agosto-31-2012	18	\$1'271.00 0
Gestor de Vida Sana Ibagué	Sep-1-2012	Sep-30-2012	0	\$1'271.00 0
Gestor vida sana	Oct-10-2012	Dic-31-2012	0	\$1'271.00 0
Gestora de Vida Sana Ibagué	Ene-2-2013	Ene-31-2013	1	\$1'271.00 0
Gestora Vida Sana Ibagué	Feb-1-2013	Mar-31-2013	0	\$1'271.00 0
Gestora Vida Sana Ibagué	Abr-1-2013	Nov-30-2013	0	\$1'271.00 0
Apoyo gestión autorizaciones	Dic-5-2013	Dic-31-2013	4	\$1'271.00 0
Gestora Vida Sana Ibagué	Enero-2-2014	abril-30-2014	1	\$1'271.00 0
Gestor de Vida Sana Ibagué	Jul-1-2015	Oct-31-2015	420	\$1'321.84 0
Gestor de Vida Sana Ibagué	Nov-3-2015	Enero-31-2016	2	\$1'271.00 0

Es claro que en la ejecución de los contratos hubo una interrupción, así lo aceptó la actora y lo corroboró la testigo Bayona, sin embargo, no se logró establecer exactamente el periodo, por lo que la Sala efectuará el análisis correspondiente según lo revelado por la

prueba documental. Siendo ello así y teniendo en cuenta que los contratos son sucesivos desde el 1 de junio de 2012 y hasta el 30 de abril de 2014, se reconocerán como un contrato de trabajo aquel producto de la celebración periódica de convenios cuya interrupción entre uno y otro convenio no superó los 30 días y otro contrato desde el 1 de julio de 2015 hasta el 31 de enero de 2016

Establecido como está la existencia de dos contratos de trabajo celebrados entre las partes, en el mismo sentido que lo declaró la A quo, debe la Sala revisar las condenas fulminadas en primera instancia anunciando desde ya conformidad con la prosperidad parcial de la excepción de prescripción realizada en primera instancia respecto de los derechos exigibles con anterioridad al 29 de mayo de 2015, en tanto la reclamación del derecho se surtió el 29 de mayo de 2018, mientras que la demanda fue radicada el 3 de diciembre de ese mismo año.

Por salario se tomará el certificado por la pasiva de \$1.321.840 por el periodo de 1 de julio de 2015 a 31 de octubre de 2015 y la suma de \$1.271.000 por el resto de la vigencia del vínculo laboral.

Estimación de pretensiones

Vacaciones compensadas en dinero. Se reconocerá en los términos previstos en el art. 8 del Decreto Ley 3135 de 1968, reglamentado por el Decreto 1848 de 1969, por el último contrato declarado en suma de \$370.708.

Prima de Navidad. Se reconocerá en los términos previstos en el art. 32 del Decreto 1045 de 1978, vale decir, equivale a (1) mes de remuneración, correspondiente al cargo que desempeñe el funcionario a 30 de noviembre de cada año, siempre que el funcionario haya laborado el año completo o si no en forma proporcional a razón de 1/12 por cada mes completo de labor, entendiéndose como tal, el trabajo realizado entre el 1 y el 30 de cada mes. El cual equivale a la suma de \$758.363.

Auxilio de cesantía. Se reconocerá en los términos previstos en el art. 6 D1160/1947; art. 13 ley 344/1996; por las fracciones laboradas y equivalen a la cuantía de \$816.971, por lo que se modificará la condena impuesta en este sentido.

Intereses a la Cesantía. Teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 3º del Decreto Ley 3118 de 1968, 5º de la Ley 432 de 1998, 19 del Decreto 1453 de 1998 y la jurisprudencia laboral, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias 26605 de 18 de octubre de 2006 y 37803 de 24 de mayo de 2011, estos no se causan, toda vez que los trabajadores oficiales fueron afiliados forzosos al Fondo Nacional del Ahorro, y por tanto el reconocimiento de este estipendio se encuentra a su cargo y no del empleador, de modo que se revocará esta condena.

Indemnización por despido injusto. La demandante solicita esta condena bajo el argumento de que los contratos fueron terminados de manera unilateral por el empleador. Por su parte, la demandada se limitó a negar la existencia de vínculo laboral, pero nada dijo de manera expresa al respecto.

Pues bien, lo primero que debe indicarse es que al haberse desnaturalizado los contratos de prestación de servicios, de contera, el vencimiento del plazo allí pactado no tiene efectos, tal como lo asentó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SL12223 de 2014.

En ese orden, advierte el Colegiado que los contratos suscitados entre las partes se constituyen en contratos a término indefinido, y de manera alguna es dable pretender justificar la terminación conforme a la expiración del plazo pactado y si bien la terminación del proceso de liquidación de la entidad puede ser una causa legal de terminación, no constituye una justa causa. Así las cosas, no existen razones acompasadas con las justas causas de terminación del contrato de trabajo en el sector público consagrados en los arts. 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945.

Lo anterior, dado que no se demostró en el juicio que el verdadero vínculo laboral acaecido entre las partes finalizara por alguna de las razones consignadas en las disposiciones citadas.

Así las cosas, se ordenará reconocer la indemnización en los términos estatuidos en el artículo 2.2.30.6.15 del Decreto 1083 de 2015 que señala: "*Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por*

parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.”, ello, por cuanto el plazo presuntivo se presenta cuando el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de 6 en 6 meses, y si la empresa lo da por terminado antes, el trabajador tiene derecho al reconocimiento y pago de los salarios por el tiempo que faltare para cumplirse los 6 meses.

Lo anterior, en razón a que la exclusión del plazo presuntivo debe ser clara y expresa, y ante la ausencia de ésta, como ocurre en el presente caso, se dará aplicación a lo estatuido en el artículo 2.2.30.6.4 del mismo decreto.

En consecuencia, corresponde pagar por este concepto la suma de **\$6.355.000**, valor que integra la indemnización por despido de cada contrato de trabajo que existió entre las partes en contienda. Si bien esta suma es superior a la cuantificada por la *A quo*, no se modificará este valor, habida cuenta que la parte demandante no apeló, la consulta se surte en favor de la pasiva y este emolumento no constituye un derecho mínimo e irrenunciable del trabajador.

Indemnización Moratoria. El art. 1º del Decreto 797 de 1949 contempla una sanción para el empleador público que al cabo de 90 días siguientes a la expiración del contrato de trabajo se abstenga de pagar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, reparación que no es automática ni inexorable a la declaración de existencia del contrato de trabajo puesto que existe la posibilidad de exoneración cuando se acredite circunstancias que lo ubiquen en el ámbito de la buena fe.

En el sub examine, el demandado intentó justificar su omisión de pago al momento de la terminación del contrato de trabajo al argumentar que celebró sendos contratos de prestación de servicios de conformidad con el marco constitucional y legal que regula la contratación pública, tesis que no comparte la Corporación toda vez que en desarrollo de la labor contratada la demandante debió prestar un servicio personal y subordinado para cubrir una necesidad permanente de la empresa propia de la prestación del servicios de salud de la pasiva como Entidad Promotora de Salud, razón por la cual el encubrimiento del contrato de trabajo no puede estimarse de buena fe sino que da

lugar a la imposición de la indemnización reclamada, la cual se causará a partir de la expiración del plazo de 90 días calendario contados a partir de la terminación del último contrato de trabajo acaecida el 31 de enero de 2016, por lo tanto la sanción empezará a correr a partir del 1º de mayo de 2016, a razón de \$42.367 y "*hasta el momento en que operó la liquidación definitiva de la entidad demandada, el 27 de enero de 2017, conforme al acta final del proceso liquidatorio de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones – Caprecom EICE en liquidación de dicha fecha, suscrita por el Ministro de Salud y Protección Social y la Previsora, publicada en el Diario Oficial 50.129 del 27 de enero de 2017 (...) De otra parte, teniendo en cuenta que la deuda por concepto de indemnización moratoria es susceptible de sufrir un deterioro económico por el transcurso del tiempo, se hace necesario indexarla y así preservar su valor real a la fecha de su pago*"² Si bien la A quo, calculó esta sanción tomando los 90 días de gracia como días hábiles y no calendario, lo que genera una diferencia, no se reformara este aspecto, habida cuenta que la consulta se surte en favor de la pasiva y este emolumento no constituye un mínimo irrenunciable del trabajador que amerite su modificación.

V) COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente, ante la improsperidad del recurso. Las agencias en derecho de esta instancia se tasan en cuantía de \$908.526.

En razón y mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué, el 21 de octubre de 2020, en el sentido de condenar a la demandada al pago de \$816.971 por concepto de cesantías, conforme lo señalado en el considerando.

² Sala de casación Laboral. Sentencia SL-3620 de 2020, entre otras.

SEGUNDO: En todo lo demás se confirma la sentencia.

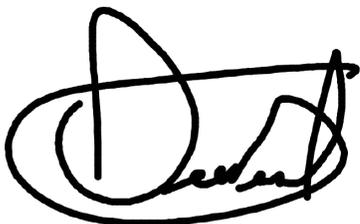
TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada. Las agencias en derecho de esta instancia se tasan en cuantía de \$908.526.

Decisión aprobada mediante Acta N. 008C del 18 de marzo de 2021.

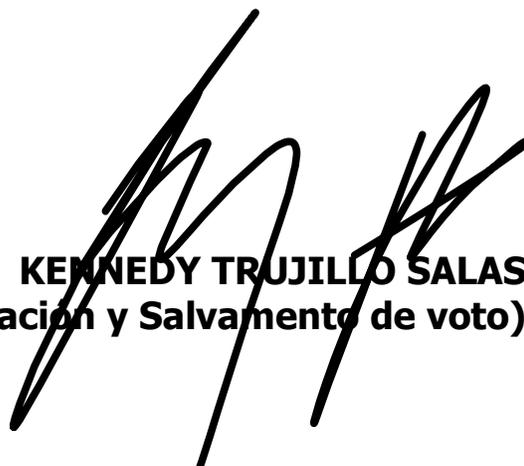
Esta sentencia se notificará en ESTADOS WEB conforme el art. 8 Decreto 806 de 2020, y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.



MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ
Magistrada



OSVALDO TENORIO CASAÑAS
Magistrado



KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado (Aclaración y Salvamento de voto)