

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 37 DE 2021

Neiva, ocho (8) de julio de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE OSCAR ANDRÉS CABRERA TAMAYO
CONTRA EL MUNICIPIO DE YAGUARÁ. RAD No. 41001-31-05-002-2017-
00584-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia del 12 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, mediante la cual se negaron las pretensiones de la parte actora.

ANTECEDENTES

Solicita el demandante, previa declaración de la existencia de una relación de índole laboral, se condene al municipio encartado al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho; vacaciones; la indemnización de que trata

el artículo 64 del C.S.T; la sanción prevista en el artículo 65 de la misma obra sustantiva laboral; lo que resulte probado ultra y extra *petita*, las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de las pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que celebró tres contratos de prestación de servicios con el municipio de Yaguará-Huila, los que se ejecutaron durante el lapso comprendido desde el 2 de enero de 2012 hasta el 10 de julio de 2013, con algunas interrupciones entre uno y otro, cuyo objeto se enmarcó en la realización del mantenimiento de la red de alumbrado público en la zona urbana y rural, que incluía el palacio municipal y otros edificios de dicha entidad territorial.

Afirmó, que debía cumplir un horario de trabajo el cual iniciaba a las 7:00 am y terminaba a las 5:00 pm de lunes a domingo, aunado a que recibía órdenes en torno a la forma en que debía ejecutar las funciones para las que fue contratado por parte de Norma Constanza Polanco y Reinaldo Castillo Tamayo, Alcalde de Yaguará para la época.

Indicó, que durante el periodo en que duró la prestación del servicio, realizó personalmente la labor, percibía un salario y recibía órdenes, con lo cual se cumplía con los elementos esenciales del contrato consagrados en el artículo 23 del C.S.T y resaltó que pese a denominarse los contratos firmados como de prestación de servicios, existía un contrato de trabajo, razón por la cual se está en presencia de un contrato realidad.

Sostuvo, que el municipio de Yaguará no le canceló durante toda la vinculación contractual, vacaciones, primas de servicio y no lo afilió a seguridad social integral; sumó a lo anterior, que el 31 de julio de 2015, elevó reclamación administrativa frente al ente territorial, la cual fue desatada de forma negativa el 6 de agosto de esa misma anualidad.

Admitida la demanda por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (fl. 29) y corrido el traslado de rigor, la parte demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones incoadas en el *libelo* introductor y para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó ausencia del vínculo laboral demandado y prescripción. (fl. 125 a 132).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 12 de noviembre de 2019, declaró fundada la excepción denominada "*ausencia de vínculo laboral demandado*" y denegó las demás pretensiones del actor.

Para arribar a tal determinación, el *a quo* consideró que el demandante no acreditó la calidad de trabajador oficial, al no cumplir con los requisitos consagrados en la parte final del artículo 5º del Decreto 3135 de 1968, es decir, haber trabajado en la construcción y sostenimiento de obras públicas.

Sostuvo que la labor del actor se limitaba únicamente al cambio de lámparas en las instalaciones de las edificaciones pertenecientes al municipio de Yaguará-Huila y no desempeñó un trabajo de tal importancia o envergadura que fuera determinante en el funcionamiento de todo el sistema eléctrico de la infraestructura, verbi gracia, construir circuitos, de los cuales dependiera de forma categórica las redes eléctricas de dicha entidad territorial.

Inconforme con la anterior determinación, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO PARTE DEMANDANTE

El apoderado judicial de la parte actora, solicita se revoque la sentencia proferida en primera instancia y en su lugar, se concedan las pretensiones planteadas en la demanda. Para el efecto reclama que el juez de primera instancia para unos aspectos procesales consideró a su prohijado como trabajador oficial y para otros no, en este sentido al momento de referirse a la competencia para conocer del litigio, encuadró la calidad del demandante dentro de los trabajadores oficiales, sin embargo, al fallar expuso que no hacía parte de ellos.

Aunado, es enfático en aducir que el demandante ostenta la calidad de trabajador oficial, pues desempeñó labores propias del mantenimiento y conservación del alumbrado público en el municipio de Yaguará, tales como encendido y apagado de luminarias, poda de árboles para evitar su injerencia sobre el cableado o red eléctrica municipal, cambio de lámparas o luces en el casco urbano de la localidad, entre muchas otras, que dan cuenta de su calidad.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDANTE

En la oportunidad procesal otorgada, la parte actora allegó escrito de alegaciones de conclusión, en la que solicitó la revocatoria parcial de la providencia impugnada, y para tal efecto afirmó que las actividades desarrolladas por aquel corresponden a las de sostenimiento de una obra pública de propiedad del municipio, con un servicio de utilidad común y con herramientas que le eran suministradas por el propio municipio, sujeto siempre a las directrices del ente territorial y con el cumplimiento de un horario de trabajo, sumó a ello, que el demandado no logró desvirtuar la mala fe, por lo que resultaba procedente condenar a l reconocimiento de la sanción moratoria.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

En la oportunidad procesal otorgada, la parte accionada solicitó la confirmación de la sentencia apelada, al considerar que en el presente asunto se esta ante la ausencia de la existencia de la relación laboral, en tanto la vinculación que el municipio sostuvo con el actor fue meramente civil, en atención las disposiciones de la Ley 80 de 1993, sumó a ello, que el promotor del juicio ejecutó tareas esencialmente logístico administrativas no propias del objeto misional del ente territorial, sin que se pueda advertir subordinación alguna. Por último, señaló que las tareas ejecutadas por el actor no resultan del resorte de los trabajadores oficiales.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

SE CONSIDERA

Conforme los lineamientos del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si entre las partes existió un contrato de trabajo el cual se ejecutó desde el 2 de enero de 2012 hasta el 10 de julio de 2013.

De resultar afirmativa la anterior premisa, fijar la procedencia del reconocimiento y pago de los valores consignados en el escrito inaugural.

DE LA CALIDAD DEL TRABAJADOR

Para empezar, es relevante determinar, previo al análisis de la relación laboral que persigue la parte demandante sea declarada, respecto al municipio de Yaguará – Huila, conviene precisar que la vinculación de las personas que prestan los servicios a los municipios, en principio son empleados públicos vinculados mediante relación legal y reglamentaria, y por excepción, sólo frente a determinados eventos, pueden ser vinculados mediante contrato de trabajo lo que les da la denominación de trabajadores oficiales.

De este modo, y con el ánimo de establecer si el aquí demandante ostentó la condición de trabajador oficial del ya referido municipio, se hace necesario traer a colación lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 11 de 1986, preceptiva que establece que *“Los servidores municipales son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo”* (Texto subrayado declarado inexecutable en sentencia C-493 de 1996).

Ahora bien, la jurisprudencia nacional ha sido constante en sostener que en lo referente a la planta de personal de las entidades del Estado, es la ley la que traza los parámetros que rigen las relaciones laborales; se suma a ello, que la clasificación de empleados públicos y trabajadores oficiales, no excluye la posibilidad que la Administración vincule personal por medio de contratos de prestación de servicios en atención a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 32 de Ley 80 de 1993, sin que ello implique el desconocimiento de prerrogativas laborales o se oculten reales contratos de trabajo a la luz del artículo 53 Superior.

Bajo esta orientación, y en virtud a que es la legislación la que define el tipo de vinculación que sostienen quienes prestan la fuerza de trabajo a favor del Estado, en el caso bajo estudio, es la Ley 11 de 1986 la preceptiva llamada a gobernar las relaciones que se susciten entre el municipio de Yaguará y Oscar Andrés Cabrera Tamayo, pues se itera, el artículo 42 de aquella norma definió la calidad de empleado público y trabajador oficial al interior de los entes territoriales; que para el caso de autos, es esta última condición la que interesa desentrañar.

Establecido lo anterior, y como quiera que la preceptiva normativa traída a colación, establece que serán trabajadores oficiales todos aquellos servidores municipales que desempeñen las funciones de construcción y sostenimiento de obras públicas, surge imperioso determinar la definición que la ley y la jurisprudencia le han dado al concepto de obra pública.

Para tal efecto, se tiene que la Corte Constitucional en la sentencia C-300 de 2012, al estudiar el precepto normativo contenido en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, aclaró que se denomina obra pública toda aquella actividad que se encamina a la prestación, operación, explotación, organización o gestión, total o parcial, de un servicio público, o la construcción, explotación o conservación total o parcial, de una obra o bien destinados al servicio o uso público.

Por su parte, el artículo 674 del Código Civil, define los bienes que son de dominio público y de uso público y los denomina bienes de la unión. Así, la norma prevé que *“Se llaman bienes de la Unión aquéllos cuyo dominio pertenece a la República”* y agrega que *“Si además su uso pertenece a todos los habitantes de un territorio, como el de calles, plazas, puentes y caminos, se llaman bienes de la Unión de uso público o bienes públicos del territorio”*. Y por último, establece que *“Los bienes de la Unión cuyo uso no pertenece generalmente a los habitantes, se llaman bienes de la Unión o bienes fiscales”*.

Del anterior contexto normativo y jurisprudencial, se extrae que la norma distingue los bienes que son de uso público de aquellos que se denominan bienes fiscales, a efectos de determinar si el servidor público ostenta la condición de trabajador oficial de un ente territorial como lo es el municipio, por el hecho de haberse desempeñado en obras de mantenimiento y conservación sobre dichos bienes.

Al respecto, basta con indagar si las funciones que ejecutó el ex trabajador, las desarrolló en procura del mantenimiento, conservación y/o construcción de plazas, calles, puentes y caminos que pertenecen a todos los habitantes del territorio y que son usados para el disfrute de la comunidad en general, o si por el contrario, dichos bienes tienen connotación fiscal.

Con tal propósito, se tiene que a folios 5 al 16 del informativo se incorporaron contratos de prestación de servicios suscritos por el aquí demandante y el municipio de Yaguará (contrato 047 de 2012, 125 de 2012 y 036 de 2013), los cuales tuvieron como objeto contractual *“Prestar los servicios de apoyo a la gestión*

realizando actividades de mantenimiento a la red de alumbrado público en la zona urbana y rural, incluyendo las instalaciones del palacio y demás edificios de propiedad del municipio de Yaguará-Huila".

De otro lado, de las pruebas testimoniales y el interrogatorio de parte absuelto por el actor, se extrae que el demandante ejecutó funciones relacionadas con el mantenimiento y conservación del alumbrado público en el municipio de Yaguará, que iban desde el cambio de luminarias o lámparas, hasta el corte de ramas de árboles como medida preventiva para el cuidado del cableado eléctrico.

En ese sentido, esta Corporación evidencia que la prestación del servicio que ejerció el actor se concentraba en velar por el adecuado funcionamiento del sistema eléctrico y la preservación de los elementos destinados a la prestación del mismo, respecto del cual, también se demostró que las funciones se realizaron principalmente en lugares abiertos y de tránsito público, tales como, calles, plazas, parques y avenidas (mantenimiento alumbrado público), y excepcionalmente al interior de inmuebles u oficinas de la entidad territorial demandada.

Al respecto, la testigo Carmenza Camacho Alarcón, expuso que para la época de contratación del demandante en el municipio, ella también laboraba en dicha localidad, aunque para otra entidad, señaló en relación con los servicios prestados por el actor que *"lo veía en la calle del municipio, reparando lámparas de alumbrado público; era común verlo en el pueblo haciendo sus actividades..."*

En ese orden, analizadas las pruebas acopiadas al expediente, encuentra la Sala que en efecto, entre el demandante y el municipio demandado existió una relación laboral que en principio es respaldada mediante tres (3) contratos de prestación de servicios, cuyas labores, contrario a lo resuelto por el juez de primera instancia, sí revisten ser propias de los trabajadores oficiales, toda vez que se dirigieron al mantenimiento y conservación del alumbrado sobre bienes considerados de dominio público (calles, plazas o avenidas) e inclusive sobre otros de diferente naturaleza.

Bajo tal criterio, es menester resaltar, que el demandante velaba en el municipio de Yaguará porque los elementos propios del alumbrado y del sistema eléctrico funcionaran adecuadamente y se conservaran, de ahí su connotación de trabajador oficial.

Ahora bien, conforme el demandante ostenta la calidad de trabajador oficial, es necesario entrar a analizar si la relación laboral que surgió entre el municipio de Yaguará-Huila y el mismo, se enmarca en los contratos de prestación de servicios allegados y defendidos por el extremo pasivo en la primera instancia o si por el contrario, se está en presencia de contratos de trabajo.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En lo que respecta al contrato de trabajo, conviene traer a colación el contenido del artículo 53 de la Constitución Política, el cual consagra el principio de la primacía de realidad sobre las formas, prerrogativa de nutrido desarrollo jurisprudencial, que básicamente se funda en el reconocimiento de la posición desfavorable del trabajador, por la que ante la discordancia entre lo acordado entre las partes, (materializado en acuerdos o documentos) lo que en verdad sucede en la práctica, y que prima siempre y cuando le sea más favorable al trabajador.

En ese contexto, interesa a la Sala señalar que de acuerdo con el artículo 1º del Decreto 2127 de 1945, la existencia de un vínculo laboral se verifica con la determinación de tres requisitos esenciales, a saber: i) la actividad personal del trabajador; ii) la continuada subordinación o dependencia y, iii) el salario como contraprestación del servicio.

Entretanto el artículo 20 ibídem, consagra una presunción legal, según la cual, toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo y la consecuencia de su aplicación, es la inversión de la carga de la prueba, es decir, que una vez demostrada por la parte actora la prestación personal del servicio, dentro de unos determinados extremos temporales, incumbe al demandado desvirtuar la existencia del vínculo presumido, a través de los medios probatorios legalmente establecidos, esto es, probar que dicha prestación de servicios no fue subordinada y es este el criterio jurisprudencial imperante.

Al respecto, la Corporación trae a colación lo enseñado por el órgano de cierre en materia laboral en la sentencia SL981 de 2019, en la que en un caso de similares contornos al aquí analizado adoctrinó:

"Igualmente, es importante recalcar que, de forma similar al sector privado, en el sector oficial toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo (art. 20 D. 2127/1945), regla que le otorga un alivio probatorio al trabajador puesto que le basta con acreditar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido mediante la prueba de que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma".

Así las cosas se tiene que, dentro de la actuación procesal surtida en primera instancia, tanto del interrogatorio de parte que se le practicó al actor, como los testimonios escuchados en la audiencia de que trata el artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, se colige, que la relación laboral existente, entre el municipio de Yaguará-Huila y el demandante, pese a quererse enmarcar en contratos de prestación de servicio, se desarrolló bajo la figura del contrato de trabajo, en virtud a las razones que siguen.

Si bien es cierto, los señores Carmenza Camacho Alarcón, Henry Bravo Rivera y Julieta Galindo Cedeño, en los testimonios afirmaron que Oscar Andrés Cabrera Tamayo no debía cumplir ningún horario por la naturaleza del contrato también lo es, que era la comunidad o población local quien reportaba los daños o anomalías del alumbrado público ante las dependencias de la administración municipal, especialmente en la Secretaría de Gobierno, desde donde se direccionaba al demandante para que acudiera al sitio en aras de dar solución al daño correspondiente.

Por lo anterior, para la Corporación, la labor que desempeñaba el actor, dependía de la necesidad del servicio, es decir, de los impases que en el alumbrado público o fluido eléctrico existiera en Yaguará y ante ello, demandaban del trabajador una disponibilidad constante, lo cual se acompasa con lo señalado en el interrogatorio de parte rendido por el extremo activo, al afirmar que en ocasiones también debía estar disponible y laborar los fines de semana, especialmente en las veredas, en las que debía acudir a escuelas o parques para reemplazar luminarias o cableado dañado, conforme se lo indicaban en el almacén de la alcaldía municipal, en donde además, era que se le proveían los insumos para las reparaciones.

Adicionalmente, resulta preciso señalar que conforme el dicho de los testigos ya referidos, al momento de comunicarse cada uno de los daños o casos que debía atender el señor Cabrera Tamayo en relación con el alumbrado público, el ente

territorial a través de la Secretaria de Gobierno "Norma Constanza Polanco" y la Almacenista "Yibi Aranda", impartía las órdenes o instrucciones correspondientes.

Así las cosas, al verificarse la subordinación y la plena prueba de la ejecución del servicio personal que prestó el demandante como encargado de la conservación y mantenimiento del alumbrado público en el municipio de Yaguará-Huila, la relación mediada por el contrato de prestación de servicios que reclama el extremo pasivo no se logra demostrar, pues el contrario, se acredita la existencia del vínculo de estirpe laboral.

Ahora, en cuanto tiene que ver con los extremos temporales de la vinculación de índole laboral, colige la Sala que al informativo se incorporó una serie de contratos de prestación de servicios, tal como pasa a exponerse,

Contrato	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Folios
047	18/01/2012	23/06/2012	5 al 7
125	12/07/2012	01/01/2013	9 al 11
036	10/01/2013	10/07/2013	13 al 16

Así las cosas, sería del caso para esta Corporación reconocer la existencia de un servicio personal prestado por el actor en los periodos que se ilustran, de no ser porque la figura del contrato de prestación de servicios se derrumba ante la prueba del contrato de trabajo, tal y como ya fue expuesto.

Bajo esta óptica y teniendo en cuenta que los medios de prueba documentales arrimados –contratos de prestación de servicios- evidencian que entre la suscripción de una y otra OPS no hubo una interrupción en el servicio mayor a 18 días, lo que permite concluir que existió una vocación de permanencia en la correspondiente prestación del mismo, que se traduce en la existencia de una relación de trabajo que perduro durante el lapso comprendido entre el 18 de enero de 2012 hasta el 10 de julio de 2013.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3616-2020 M.P. doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo, al estudiar la institución de la solución de continuidad moduló que,

"Al revisar objetivamente dicha constancia, se advierte que en la prestación de servicios del accionante existieron interrupciones entre 1 y 29 días.."

*Sobre el particular, esta Sala ha sido enfática en señalar **frente al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, que cuando 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 (CSJ SL4816-2015 reiterada en la CSJ SL5595-2019)". (Negrilla y subrayado fuera del texto).*

Se tomará como salarios devengados por el trabajador a efecto de proceder con la respectiva liquidación de las prestaciones sociales a que haya lugar los montos de \$1.200.000 del año 2012 y \$1.248.000 para el 2013, conforme lo estipulado por las partes.

PRESCRIPCIÓN

Previo a abordar el estudio de las prestaciones deprecadas adeudadas en vigencia del contrato de trabajo, la Sala advierte que la pasiva al dar contestación a la demanda propuso la excepción de prescripción y para desatarla se debe tener en cuenta la fecha en que se hacen exigibles cada uno de los haberes a que tiene derecho el extrabajador, momento a partir del cual comienza a correr el término trienal señalado en los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y S.S. salvo que el mismo sea interrumpido por una sola vez con la correspondiente reclamación escrita.

Así lo ha determinado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral de manera reiterada e invariable, cuando enseña que la prescripción extintiva comienza a contarse desde el día en que la obligación se hace exigible, la cual no nace necesariamente con la terminación o declaración de una relación laboral y, en consecuencia, en virtud de lo cual cada prestación tiene un momento de causación diferente y por ende, el término prescriptivo es distinto en cada una de tales.

En tal sentido, el órgano de cierre de la especialidad laboral en sentencia SL10209 de 2017 en la que se retoma lo expuesto en sentencia SL3169 de 2014, sostuvo que, *"...las sentencias "declarativas", como lo ha entendido la jurisprudencia, son las que reconocen un derecho o una situación jurídica que ya se tenía con antelación a la misma demanda, eliminando así cualquier incertidumbre acerca de su existencia, eficacia, forma, modo, etc...de manera que, sus efectos devienen "ex tunc", esto es, desde cuando aquella o aquel se generó..."*

Bajo esa óptica, es menester para esta Corporación entrar a analizar el instituto de la prescripción extintiva al momento de abordarse de manera particular las prestaciones objeto de reclamo judicial.

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

REAJUSTES SALARIALES PERIÓDICOS

Respecto a los reajustes salariales anualizados, vale decir por la Sala que el demandante no demostró un instrumento legal o extralegal que ordenara su realización (CSJ SL4392-2019), al tiempo que resulta improcedente dar aplicación a la normativa que es aplicable con exclusividad a los empleados públicos.

Así mismo, para el caso de los trabajadores del sector privado y los trabajadores oficiales, los incrementos salariales de origen legal son inaplicables de forma obligatoria salvo que se trate de la actualización de remuneraciones que tengan una cuantía de salario mínimo; luego, si la remuneración del interesado superaba aquel valor, no es obligatorio su incremento, tal y como se desprende del caso *in examine* en el que todos los salarios percibidos sobrepasan el salario mínimo legal mensual vigente.

Así lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia con antelación (CSJ SL, 1º marzo 2011, radicación 36058), cuando indicó que:

El Decreto 2910 del 31 de diciembre de 2001, simplemente fijó el salario mínimo legal que debía regir desde el 10 de enero de 2002 para los trabajadores particulares de los sectores urbano y rural, fijándolo en la suma diaria de \$10.300. Nada reguló en cuanto a que sus disposiciones, en lo que se refiere al porcentaje en que aumentó dicho salario, fuera aplicable a todos los trabajadores privados o públicos que superaran ese tope, puesto que no es esa su finalidad, que es otra distinta, cual es esencialmente la de mantener una remuneración mínima, vital y móvil proporcionada a la cantidad y calidad de trabajo, desarrollando así uno de los principios fundamentales que consagra el artículo 53 del Ordenamiento Superior. No tiene, como no lo han tenido ninguno de los que lo antecedieron en ese mismo sentido, un alcance superior e indiscriminado al punto de que pudiera entenderse como una ley general de aumento de salarios bajo cuyo amparo se posibilite una controversia judicial que procure sus efectos, salvo cuando se trate de reajustar a su monto salarios inferiores.

AUXILIO DE CESANTÍAS

Por mandato del artículo 249 del C.S. del Trabajo en concordancia con el artículo 99 de la ley 50 de 1990, todo empleador está obligado a cancelar a sus trabajadores por este concepto un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción, la cual debe liquidarse a 31 de diciembre de cada año o a la terminación del contrato, y para tal propósito debe tomarse como base la totalidad de los elementos que señala el artículo 127 Ibídem, y consignarse en uno de los fondos creados con tal fin a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.

Así las cosas, y como quiera se encontró probada la existencia del vínculo contractual, y que el mismo no está afectado por el fenómeno extintivo de la prescripción, habida cuenta que esta prestación se causa luego de finalizado el contrato de trabajo y que este hecho acaeció el 10 de julio de 2013, que la reclamación administrativa se elevó el 31 de julio de 2015 y la demanda se presentó el 09 de octubre de 2017, surge patente la imposición de condena por éste concepto en la sumas que se ilustran a continuación:

Fechas Inicio/Terminación	Salario Base	No. de días trabajados	Valor de las Cesantías
18/01/2012 al 31/12/2012	\$1.200.000	348 días	\$1.160.000
01/01/2013 al 10/07/2013	\$1.248.000	190 días	\$658.667
		TOTAL	\$1.818.667

INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS

De conformidad con lo previsto en el artículo 1º de la Ley 52 de 1975 y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el trabajador tiene derecho al reconocimiento del interés proporcional sobre las cesantías de cada anualidad, según lo visto, lo cual asciende conforme el cálculo aritmético, a la siguiente suma:

Fechas Inicio/Terminación	Valor del auxilio de cesantías	Salario Base	No. de días trabajados	Valor Intereses de las Cesantías
18/01/2012 al 31/12/2012	\$1.160.000	\$1.200.000	348 días	\$ 134.560
01/01/2013 al 10/07/2013	\$658.667	\$1.248.000	190 días	\$41.716
			TOTAL	\$176.276

Es de anotar, que el valor objeto de reconocimiento no se encuentra afectado por el fenómeno de la prescripción conforme a lo expuesto en el acápite de cesantías.

En ese orden, la Sala recoge el criterio respecto del reconocimiento y pago de las cesantías e intereses a las cesantías, que se venía adoptando, para en su lugar, computar el monto conforme a los parámetros contenidos en el artículo 13 de la Ley 344 de 1996 en consonancia con lo dispuesto en el canon 99 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 1582 de 1998.

PRIMAS DE SERVICIOS

Para resolver, basta con indicar que tal prestación no se encuentra contemplada para los trabajadores oficiales, por lo que la procedencia al reconocimiento de esta prestación se supedita a la estipulación ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de la entidad contratante, la convención colectiva de trabajo o un laudo arbitral. En tal virtud, conforme no se incorporó al informativo documento del que se pueda predicar la existencia del reconocimiento de este emolumento en cabeza de dicho servidor, es que deviene la absolución por tal concepto.

PRIMA DE NAVIDAD

El artículo 11 del Decreto 3135 de 1968 dispone que *"Todos los empleados públicos y los trabajadores oficiales, tendrán derecho a una Prima de Navidad equivalente a un (1) mes del sueldo que corresponda al cargo en treinta (30) de noviembre de cada año, prima que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre"*.

Con base en el citado artículo, se tiene que la causación de la prestación se da en la primera quincena del mes de diciembre, y en tal sentido al hacerse exigible el derecho a partir del 15 de diciembre de 2012, para el momento en el que se presentó la reclamación administrativa el término trienal de prescripción no había concluido.

Ahora, al tomar como referencia el salario devengado por el actor durante el término del contrato, el municipio demandado deberá pagar al actor la suma siguiente a título de prima de navidad:

Fechas Inicio/Terminación	Salario Base	No. de días trabajados	Valor de las Primas de Navidad
18/01/2012 al 31/12/2012	\$1.200.000	348 días	\$1.160.000
01/01/2013 al 10/07/2013	\$1.248.000	190 días	\$658.667
		TOTAL	\$1.818.667

VACACIONES Y PRIMAS DE VACACIONES

El concepto de vacaciones debe liquidarse conforme el artículo 43 del Decreto 1849 de 1969 recopilado en el artículo 2.2.31.4 del Decreto 1083 de 2015, que establece: *«Tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios».*

En el caso *sub examine*, en tanto se ha reconocido la existencia de una relación de trabajo desde el 18 de enero de 2012 al 10 de julio de 2013, corresponderá pagar a la demandada por vacaciones, la suma señalada a continuación conforme los siguientes cálculos:

Fechas Inicio/Terminación	Salario Base	No. de días trabajados	Valor de las Vacaciones
18/01/2012 al 31/12/2012	\$1.200.000	348 días	\$580.000
01/01/2013 al 10/07/2013	\$1.248.000	190 días	\$329.333
		TOTAL	\$909.333

Preciso es indicar que el fenómeno extintivo de la prescripción tampoco opera sobre este derecho, habida cuenta que la exigibilidad de la prestación aplica un año después de su consolidación, y a la fecha de presentación de la reclamación administrativa el lapso de cuatro años no había transcurrido.

Por su parte, la prima de vacaciones en tanto es exclusiva de los empleados públicos conforme el artículo 24 del Decreto 1045 de 1978, es improcedente para el caso bajo estudio.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Frente a esta pretensión se hace necesario indicar que de acuerdo con el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable a los juicios del trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social,

las partes tienen la carga de probar los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas, persiguen. En tal sentido, si el demandante alega que fue despedido sin justa causa y por tal motivo pretende el reconocimiento de la indemnización correspondiente deberá demostrar que fue despedido, y si por el contrario, el empleador refiere que el despido fue por justa causa, deberá comprobar la ocurrencia de los hechos que configuran la justeza del despido.

En el asunto, no existe prueba alguna que demuestre la ocurrencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, lo que conlleva a que la indemnización por despido sin justa causa que pretende el actor se torne improcedente.

DE LA SANCIÓN MORATORIA POR NO PAGO OPORTUNO DE PRESTACIONES SOCIALES

Al respecto, importa precisar que la indemnización moratoria de que trata el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, tiene origen en el incumplimiento del empleador respecto de las obligaciones con su trabajador, específicamente, salarios y prestaciones sociales. Tal resarcimiento es de naturaleza eminentemente sancionatoria, y su imposición, está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa que, para la aplicación de esta sanción, en cada caso es el Juzgador quien debe analizar si la conducta tardía del empleador estuvo desprovista de buena fe, es decir, si tuvo la intención de desconocer abiertamente los derechos de su trabajador.

Tal como lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia del 30 de abril de 2013 radicación 42466, con ponencia del H. Magistrado Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve la buena fe *"equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud"*.

Al examinar las pruebas incorporadas al informativo, se advierte que no hay justificación alguna que permita establecer que el municipio de Yaguará-Huila, obró con buena fe al omitir el pago de las prestaciones y demás derechos que le asisten al actor, pues la sola creencia de encontrarse inmerso en un contrato de prestación de servicios, no da paso indefectiblemente a considerar la buena fe patronal, por el contrario, demuestra que al conocer las labores desplegadas, la forma en su realización y los lineamientos impartidos, por el término de la relación laboral, decidió continuar con aquella forma errada de contratación, tal como lo enseñó la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia con radicación 44370 de 2012.

Así entonces, al no haberse acreditado el actuar de buena fe por parte del demandado, único capaz de eximirlo de la sanción moratoria, se abre camino la sanción estatuida en la norma que regula la materia; por lo que, bajo tal estructura, se reconocerá la indemnización moratoria en los términos del artículo en mención, es decir, al pago de un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectiva la cancelación de las prestaciones sociales adeudadas.

Efectuadas las operaciones aritméticas de rigor y bajo el entendido que la entidad cuenta con 90 días hábiles para cancelar las obligaciones laborales, se tiene que la sanción objeto de estudio debe iniciarse a computar a partir del 08 de octubre de 2013. Así entonces, liquidada la sanción a 10 de junio de 2021, esta asciende a la suma de **\$114.899.200.**

DEVOLUCIÓN DE APORTES AL SISTEMA

Solicita el actor la devolución de aportes que efectuó en salud y riesgos profesionales, pese a ello, no obra en el plenario evidencia alguna en la que se demuestre que el accionante cubrió con su propio peculio la obligación que le correspondía realizar a la demandada respecto de los aportes al Sistema de Seguridad Social respecto a estos conceptos, pues el libelista se limita a solicitar los mismos, sin acreditar que dicho valor le fue pagado al ente de seguridad social, lo cual hace nugatoria dicha pretensión.

No obstante, en torno a los aportes al Sistema General de Pensiones tal y como lo ha venido resaltando la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, se condenará a la demandada al pago del cálculo actuarial que al respecto establezca la Administradora de Fondos de Pensiones de preferencia del demandante.

De otra parte, al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, las costas tanto de primera como de segunda instancia estarán a cargo de la parte demandada municipio de Yaguará-Huila.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. - REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Neiva, el 12 de noviembre de 2019, en el proceso ordinario laboral seguido por **OSCAR ANDRÉS CABRERA TAMAYO** contra el **MUNICIPIO DE YAGUARÁ**, para en su lugar, **DECLARAR** la existencia del contrato de trabajo desde el 18 de enero de 2012 hasta el 10 de julio de 2013, en razón a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. – CONDENAR al **MUNICIPIO DE YAGUARÁ-HUILA**, al pago de \$1.818.667 por concepto de cesantías; por intereses a las cesantías \$176.276; por vacaciones \$909.333; por primas de navidad \$1.818.667; por sanción moratoria la suma diaria de \$41.600 desde el 08 de octubre de 2013 hasta que se verifique el pago de las sumas objeto de condena mediante el presente proveído, la cual hasta el 10 de junio de 2021 se encuentra en \$114.816.000. Lo anterior de acuerdo con los argumentos expuestos en la parte considerativa de esta decisión.

TERCERO.- CONDENAR al **MUNICIPIO DE YAGUARÁ-HUILA**, a pagar el cálculo actuarial que al respecto establezca la Administradora de Fondos de Pensiones de preferencia del demandante.

CUARTO. - ABSOLVER al **MUNICIPIO DE YAGUARÁ-HUILA** de las demás pretensiones de la demanda.

QUINTO.- COSTAS. Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, se impone condena en costas en ambas instancias en cabeza de la parte demandada.

SEXTO. - Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMIREZ
Magistrado

Firmado Por:

GILMA LETICIA PARADA PULIDO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

EDGAR ROBLES RAMIREZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

ENASHEILLA POLANIA GOMEZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

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:

2cacd95bbe76333db47a9a0b5853be424e42264a68bb2df4319eea8f7a91
1891

Documento generado en 08/07/2021 02:57:42 PM