

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA**  
**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

Expediente **41001-31-05-003-2015-00112-01**

Neiva, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)  
Aprobada en sesión de veinticuatro (24) de septiembre dos mil veintiuno  
(2021)

Decide la Sala el recurso de apelación instaurado por la parte demandante contra la sentencia de 1° de marzo de 2018, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, en el proceso ordinario laboral de **MARTHA PATRICIA SILVA TRUJILLO** contra **CAMPRECOM y el INPEC**.

**ANTECEDENTES**

MARTHA PATRICIA SILVA TRUJILLO pretende se declare que laboró como trabajadora oficial y la existencia de un contrato realidad a término indefinido con CAPRECOM entre el 6 de octubre 2009 y el 31 de agosto 2012, y, en consecuencia, se condene a la demandada a pagar: *i*) prestaciones sociales por todo el tiempo de servicio, *ii*) indemnización por despido injusto, *iii*) indemnización moratoria del artículo 65 C.S.T. por el no pago oportuno de prestaciones sociales y salario, *iv*) costas.

Como sustento de sus pretensiones, señaló que CAPRECOM es una empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, conforme a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 314 de 1996.

Que CAPRECOM, celebró con el INPEC contratos de prestación de servicios de salud intramural, para prestar servicios médicos a las personas privadas de la libertad.

Que se vinculó a CAPRECOM, Seccional Huila, el 6 de octubre de 2009 a través de cooperativas de trabajo asociado, para desempeñar

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



labores de auxiliar de enfermería en el INPEC, en la cárcel del Distrito Judicial de Neiva, hasta el 31 de agosto de 2012, así:

Del 6 de octubre de 2009 al 15 de febrero de 2010, con la Cooperativa De Trabajo Asociado Grupo Laboral.

Del 16 de febrero de 2010 al 15 de febrero de 2011, con la Cooperativa De Trabajo Asociado Logística Social.

Del 1 de marzo de 2011 al 20 de julio de 2012, con la Cooperativa De Trabajo Asociado Cooperamos.

Relató que a partir del 21 de julio de 2012 y hasta el 31 de agosto de la misma anualidad, firmó la orden de prestación de servicios OR41-196-2012 con CAPRECOM, para prestar servicio técnico profesional como auxiliar de enfermería en el proyecto INPEC, Regional Huila, con un salario de \$1.792.548.

Que durante el tiempo que estuvo vinculada a CAPRECOM, realizó actividades de enfermería en la Cárcel de Neiva, como procedimientos a internos de día y de noche, de acuerdo con los cuadros de rotación mensual, aseo a la unidad de sanidad, baños, pasillos, oficina del médico y al de la enfermera jefe, además labores de archivo, sacar la consulta, tomar muestras de laboratorio, entre otros.

Que cumplió las labores en los horarios asignados, trabajando bajo continua subordinación y dependencia de la entidad contratante, sufragando los gastos del sistema general de seguridad social, sin percibir prestaciones legales ni extralegales, como: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, prima de navidad, vacaciones y dotaciones.

Finalmente expuso que agotó la vía administrativa mediante un derecho de petición ante la demandada, el cual aparece radicado el 10 de septiembre de 2013, respondido el 22 del mismo mes y año, en donde se le informó que entre esta y la demandante no había existido relación laboral y, por tanto, no tenía derecho a las prestaciones reclamadas.

**CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA**

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



.- **.-CAPRECOM EICE EN LIQUIDACIÓN**, descorrió el traslado, se opuso a la totalidad de las pretensiones, refiriendo que no existió una relación laboral con la demandante, dado que no se dieron los elementos esenciales del contrato de trabajo, pues el que se suscribió fue de prestación de servicios y no se dan las formalidades para ostentar la calidad de empleado público o de trabajador oficial.

Así mismo, formuló las siguientes excepciones: *«improcedencia de las pretensiones en contra de CAPRECOM e inexistencia de causa para demandar, inexistencia de la relación laboral, inexistencia de subordinación y dependencia en los contratos de prestación de servicios y ordenes de servicios, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción y genérica.»*

.- **.-INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC**, llamado en garantía por CAPRECOM, respondió a la demanda, propuso las excepciones que denominó: *«inexistencia de la relación laboral, inexistencia de las obligaciones e inexistencia de solidaridad.»*

**LA SENTENCIA**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, mediante sentencia del 1 de marzo de 2018, declaró fundada la excepción propuesta por la demandada de INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL; denegó las pretensiones de la demanda; condenó en costas a la demandante y ordenó la consulta en favor de la demandante.

Para arribar a dicha decisión, el *A Quo* sostuvo que no son las reglas de los artículos 22, 23 y 24 del C.S.T., las que se aplican al presente caso, sino las de trabajador oficial, reguladas para servidores públicos en el artículo 4 ibídem. No obstante, es mandato del artículo 2 del CPTSS, resolver el conflicto erigido por una persona que manifiesta estar vinculada por un contrato de trabajo, como los trabajadores oficiales.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Asimismo, argumentó que la demandante no logró demostrar la existencia del vínculo laboral con la demandada y que las funciones que cumplía no eran las de construcción y mantenimiento de obra pública o servicios generales, que permitieran considerarla como trabajadora oficial.

Sostuvo que la demandante al interior del establecimiento carcelario, cumplía funciones de confianza y manejo como auxiliar de enfermería, labor para lo cual conforme al literal g del artículo 3 del decreto 1335 de 1990, requería la aprobación de 4 años de educación secundaria y capacitación de auxiliar de enfermería con una duración mínima de 860 horas, a tal punto que inclusive, ante la ausencia de médicos, los fines de semana ordenaba remisiones de internos por enfermedad.

### **EL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión la demandante interpuso recurso de apelación bajo el argumento que CAPRECOM es una empresa industrial y comercial del Estado y quedó demostrado que se dan los presupuestos del contrato de trabajo, esto es, continuada dependencia, subordinación, prestación personal de la labor contratada y remuneración, aduciendo que las labores de enfermería y de aseo que prestó, no son de confianza, sino de ejecución y, que por tanto, se cumplen los requerimientos para ser considerada como trabajador oficial, razón por la que debió ser contratada de manera directa y no a través de cooperativas de trabajo como lo hizo la demandada, con el propósito de encubrir su relación laboral.

En los términos del Decreto 806 de 2020, acogido por la Sala Civil Familia Laboral en sesión extraordinaria de 11 de junio del mismo año y declarado exequible por la Corte Constitucional se corrió traslado para que las partes alegaran de conclusión; la demandante, solicitó revocar la decisión de primera instancia, al exponer que se probó la relación laboral con Caprecom, atendiendo el principio de realidad sobre las

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



formas, haberse desvirtuado su buena fe y abusar de su posición dominante.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, indicó que comparte la decisión del *a quo* al negar las pretensiones de la demanda, tras considerar que las funciones desempeñadas por la señora Silva Trujillo, no se ajustan a aquellas propias del mantenimiento o servicios generales, y por tanto no puede predicarse que ostenta la calidad de trabajadora oficial, siendo improcedente la verificación del contrato de trabajo reclamado en el juicio.

Caprecom, manifestó ratificar los argumentos presentados en primera instancia, consistentes en la inexistencia del vínculo laboral solicitado por la demandante, al ser una empresa Industrial y Comercial del Estado, a la que le estaba permitido suscribir contratos de prestación de servicios al tenor de la Ley 80 de 1993, que asegura se desarrollaron, pagaron y cumplieron de acuerdo con las obligaciones suscritas entre las partes, pretendiendo a su juicio, injustificadamente la actora desconocerlos y convertirlos en una figura legal diferente.

### **CONSIDERACIONES**

Por ser esta Sala competente como superior funcional del Juez que profirió la sentencia, y hallarse cumplidos los presupuestos procesales, sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, se pronunciará decisión de fondo.

#### **Problema jurídico.**

Corresponde a la Sala establecer si entre los convocados existió un contrato de naturaleza laboral, y de salir avante dicha pretensión se determinará si tiene derecho al reconocimiento de las acreencias laborales derivadas del vínculo laboral, o si las mismas están cobijadas por el fenómeno extintivo de la prescripción.



**Solución al problema jurídico.**

Sea preciso recordar que, Caprecom, conforme la Ley 341 de 1996, era una empresa industrial y comercial del Estado, razón por la cual la mayoría de sus trabajadores eran oficiales, salvo aquellos que desempeñaron los cargos de director general, secretarios general y regional y los jefes de división; por lo que las normas que regulan los contratos de trabajo en este caso son los artículos 1º de la Ley 6ª de 1945 y 1º y 2º del Decreto 2127 del mismo año, que establecen que para que la existencia de una relación de tipo laboral, se requiere la concurrencia de los tres elementos esenciales como son la actividad personal del trabajador, la subordinación o dependencia de éste respecto al empleador, que lo faculta para imponerle órdenes en cualquier momento en relación a las condiciones de tiempo, modo, lugar y cantidad de trabajo y, el pago de una remuneración o salario.

Claro lo anterior, equivocada resulta la conclusión a la que arribó el juez de la primera instancia pues no existe duda que en el caso de las empresas industriales y comerciales del Estado la pauta general es la vinculación por contrato laboral y sólo por excepción se permitirá en sus estatutos señalar las actividades de confianza y dirección que serían desempeñadas por las personas que tuvieran calidad de empleados públicos; así lo reiteró la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia de 31 de julio de 2002, radicado 18281.

- De los requisitos de la relación laboral

Es preciso recordar que no es la voluntad de las partes, por ella misma, la que determina si un contrato es o no de trabajo, por lo que conforme al artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, que regla la presunción de existencia de contrato de trabajo entre quien presta sus servicios personalmente y quien los aprovecha, correspondiéndole a éste último desvirtuar la presunción.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Por ello, para que se establezca la configuración del contrato de trabajo, es menester acreditar tres requisitos, esto es, la actividad personal, la continuada subordinación y dependencia y el salario; pero, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia *«basta con demostrar la prestación del servicio de manera subordinada para presumir que la relación existente entre las partes estuvo regida por un contrato de trabajo, condiciones que en igual alcance se extiende a los trabajadores oficiales»*.

Por ese sendero, dígame que la actividad probatoria de quien alega la existencia de una relación laboral en la cual concurrió como trabajador, debe conducir al fallador por lo menos, en la certeza acerca de la efectiva prestación personal del servicio.

Bajo ese entendido, en el asunto de marras observa la Sala que las pruebas documentales contentivas de la orden de prestación de servicio OR 41-196-2012 suscrita entre las convocadas y las certificaciones expedidas por la encartada, (fl. 14 a 17) dan cuenta que la demandante prestó sus servicios en la entidad como auxiliar de enfermería en el proyecto Inpec Regional desde el 6 de octubre de 2009 hasta el 31 de agosto de 2012; no obstante, las certificaciones y la defensa planteada por la demandada desde instancia de contestación de la demanda sostiene que dicha prestación personal se dio bajo la modalidad *«convenido asociativo»*; por lo que descende esta Colegiatura a analizar las pruebas recaudadas con el fin de determinar si se dio una verdadera relación laboral regida por los postulados atrás reseñados o si la actividad de la demandante, fue autónoma e independiente, veamos;

FÉLIX MARTIN GONZÁLEZ, dijo conocer a la demandante por ser compañeros de trabajo en los años 2009 a 2012; al preguntársele sobre la relación sostuvo la demandante con Caprecom indicó que laboraron a favor de la entidad prestando sus servicios en la cárcel de Rivera. Manifestó que la demandante era auxiliar de enfermería y dentro de sus funciones estaban las de inyectar y entregar medicamentos, además

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



indicó que todos los materiales utilizados para el desarrollo de sus funciones eran brindados por la pasiva.

Al indagársele quién impuso el horario a la auxiliar de enfermería, dijo que las coordinadoras de Caprecom realizaban cuadros de turno para todas las auxiliares el que debían cumplir; añadió que las mismas coordinadoras a quienes identificó como Diana Vargas y otros auxiliares de Caprecom eran los encargados de direccionar e indicarle a la demandante cómo y cuándo debía prestar sus servicios y en qué labores; añadió que el conducto regular para solicitar permisos para ausentarse del sitio de trabajo era a través de las coordinadoras de Caprecom.

Finalmente, al preguntársele cuál era la entidad que daba las órdenes, dijo que Caprecom pues el INPEC sólo era el lugar donde se prestaba el servicio.

ROSALBA LOZADA, dijo conocer a la demandante en octubre de 2009 en el INPEC y que era la auxiliar de enfermería teniendo como función atender a los reclusos en urgencias, y demás actividades propias de la enfermería, sumado a ello indicó que, debían turnarse en las noches para atender cualquier eventualidad, toda vez que los médicos solo laboraban en el día. Al preguntársele cómo se dio la vinculación de la demandante, dijo que fue a través de Cooperativas, pero para laborar a favor de Caprecom.

Añadió que dichas cooperativas no tenían sede en la ciudad de Neiva, por lo que sabe que la demandante no hizo parte de la junta directiva ni participó en ninguna actividad de la cooperativa.

Al indagársele sobre los elementos utilizados para la prestación del servicio de la auxiliar de enfermería dijo que Caprecom suministraba los materiales, también refirió que era la entidad demandada quien imponía el horario y donde se debía prestar el servicio a través de sus coordinadoras.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Indicó también que las coordinadoras de Caprecom, debían supervisar las labores de la demandante, siendo obligatorio para ella acatar sus órdenes.

Finalmente, al preguntársele sobre la manera como Caprecom supervisaba la labor de la demandante dijo *«hubo un tiempo en donde se realizaba el control a través de planillas que eran puestas en la portería del INPEC, pero luego dijeron que iban a demandar y las quitaron»*

De lo recaudado, es indiscutible que la realidad de ejecución del vínculo que ató a las partes fue subordinante, pues desde el contrato de prestación de servicio OR41-196-2012 celebrado entre las convocadas, se indicaron obligaciones contractuales que implicaban la sujeción al seguimiento de procesos, procedimientos y la presentación de informes a Caprecom; y antes de este, cuando la relación conforme la defensa se dio a través de cooperativas, se logra comprobar la imposición de turnos por la enfermera jefe a la demandante y los testigos fueron contestes en exponer que Silva Trujillo estaba sometida a las órdenes e instrucciones de las coordinadoras de Caprecom en lo relacionado a horarios, programación de turnos y elaboración de informes.

Sumado a lo anterior, la entidad basa su defensa en que la demandante prestó sus servicios a través de un convenio asociativo, pero no arrima al proceso los contratos de prestación de servicio celebrados con las Cooperativas y aunque no se desconoce que este tipo de vinculación se puede suscribir, en la realidad, la referida caja actuó como empleadora y la cooperativa como una simple intermediaria. Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que;

*«Por esa razón, cuando se ha contratado a una cooperativa de trabajo asociado para que preste un servicio, ejecute una obra o produzca determinados bienes, es claro que en el evento de que los trabajadores que adelanten la ejecución de las actividades en desarrollo del respectivo contrato se hallen sin duda sujetos a una subordinación típicamente laboral respecto del beneficiario del servicio, de la obra o de la producción de bienes, deberán ser*

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*considerados como sus trabajadores para todos los efectos legales, por concurrir allí los elementos que configuran una verdadera relación de trabajo, como con acierto lo concluyó en este caso el Tribunal, lo cual es fiel trasunto del principio de la primacía de la realidad, elevado hoy a rango constitucional por el artículo 53 de la Constitución Política.»<sup>1</sup>*

Por todo lo anterior, habrá que declararse la existencia de un contrato de trabajo entre las aquí convocadas desde el 6 de octubre de 2009 a 31 de agosto de 2012, extremos temporales que no fueron objeto de discusión.

Antes de descender al reconocimiento de las acreencias laborales que se desprenden de la anterior declaración, es preciso resolver la enervante de prescripción planteada por la encartada. Véase no existe duda que la relación contractual feneció el 31 de agosto de 2012 y obra dentro del plenario (fl. 3 a 9) derecho de petición elevado a la encartada y radicado en la entidad de 10 de septiembre de 2013, lo que quiere decir que conforme a los artículos 151 del CPT y de la SS y 488 del CST., el término se interrumpió por una sola vez, fecha a partir de la cual se iniciaba a contar nuevamente el término de 3 años para interponer la acción ordinaria, y al haberse radicado la demanda conforme acta individual de reparto el 23 de febrero de 2015, las acreencias laborales con anterioridad al 10 de septiembre de 2010 se encuentran prescritas.

Por lo expuesto, las acreencias laborales que se hicieron exigibles a la terminación del contrato, esto es, el 31 de agosto de 2012, no están afectadas por el fenómeno prescriptivo. Las demás que se hicieron exigibles en vigencia de la relación laboral si están prescritas.

Entonces, procede el Despacho a liquidar lo adeudado teniendo en cuenta los salarios devengados anualmente. Para los años 2010, 2011 y de enero a 20 de julio de 2012, se tendrá como salario devengado el mínimo legal mensual vigente al no existir prueba que acredite un valor superior; y para los últimos 40 días laborados (21 de julio a 31 de agosto de 2012) se tendrá como salario la suma de \$2.390.065,

---

<sup>1</sup> CSJ SL, 26 en. 2010, rad. 32623

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



conforme el contrato de prestación de servicio suscrito.

**1. CESANTÍAS**

De este concepto se impondrá condena, teniendo en cuenta que se hizo exigible a la terminación del contrato y, por tanto, no está afectada por el fenómeno extintivo.

Las cesantías fueron establecidas entre otras normas, en los artículos 27 del Decreto 3118 de 1968; 1° y 6° del Decreto 1160 de 1947 y 17, literal a) de la Ley 6° de 1945 y en la ley 344 de 1996, normas que establecen que el patrono deberá pagar al trabajador un mes de sueldo por cada año de servicio y proporcionalmente por las fracciones de año, cualquiera que sea la causa del retiro.

Se condenará a Caprecom a cancelar a la demandante la suma de \$4.761.600 por concepto de auxilio de cesantía.

**2. INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS**

Habida cuenta que no existe norma legal que los reconozca a los trabajadores oficiales, ya que el artículo 33 del Decreto 3118 de 1968, modificado por el 3° de la Ley 41 de 1975, los consagra a cargo del Fondo Nacional del Ahorro, más no de la entidad oficial como la aquí demandada, no procede impartir condena sobre este aspecto.

**3. PRIMAS DE SERVICIO**

No procede condena por prima de servicios, debido a que esta prestación regulada en el Decreto 1042 de 1978 no se encuentra consagrada para los trabajadores oficiales que presten sus servicios a las empresas industriales y comerciales del Estado, como es caso de la encartada.

**4. VACACIONES**

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Según lo estipula el artículo 8° del Decreto 3135 de 1968, tiene derecho a 15 días de vacaciones por cada año de servicio o proporcionalmente al tiempo laborado.

Recuérdese en este punto que, conforme al precedente jurisprudencial invariable de la Corte Suprema de Justicia sobre tal aspecto; *«de acuerdo con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez causadas las vacaciones, corre un periodo de gracia de un año durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute «de oficio o a petición del trabajador»; lo que significa que al finalizar dicho lapso el derecho es exigible. Por ejemplo, frente a un trabajador que ingresa a laborar el 2 de mayo de 2019 y cumple el año de servicios el 1. ° de mayo de 2020, el empleador tiene desde el 2 de mayo de 2020 hasta el 1. ° de mayo de 2021 para programar la fecha del descanso, si no lo hace, el trabajador puede exigirlos desde el 2 de mayo de 2021 hasta el 1° de mayo de 2024»* (CSJ SL467-2019).

En ese sentido, se entrarán a liquidar los dos últimos años de servicio no están prescritas, por cuanto la exigibilidad de las causadas para el periodo comprendido entre 6 de octubre de 2010 a 6 de octubre de 2011, surgió el 6 de octubre de 2012, una vez transcurrido el año que tenía el trabajador para disfrutarlas de común acuerdo con el empleador, ahora las del último año de servicio, lo fueron a la finalización del vínculo

Lo anterior, asciende a la suma de 1.122.884.

## **5. PRIMAS DE VACACIONES**

Es de anotar que dicha prestación no se encuentra regulada para trabajadores pertenecientes a empresas industriales y comerciales del Estado. Las disposiciones contenidas en el artículo 17 y 25 del decreto 1045/78, que regulan las prestaciones sociales para empleados públicos y trabajadores oficiales, lo hacen sólo para los del orden nacional, así lo sostuvo igualmente la Corte Suprema Justicia, Sala de Casación Laboral

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



en sentencia N° 14234 del 5 de septiembre de 2000, M.P GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ, posición que ha sido reiterada por la misma Corporación. Por tal razón se ordenará absolver a la demandada de tal pretensión.

**6. PRIMAS DE NAVIDAD**

Como esta prestación se hace exigible en la primera quincena del mes de diciembre, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 del Decreto 1045 de 1978.

Por ello, teniendo en cuenta la fecha en la que se interrumpió la prescripción, esto es, el 10 de septiembre de 2013, lo que de contera conlleva a que toda prestación causada con antelación al 10 de septiembre de 2010 se encuentre prescrita. Por lo que se condenará a la entidad a pagar la suma de \$1.289.375

**7. AUXILIO DE TRANSPORTE**

Es de anotar que dicha prestación no se encuentra regulada para trabajadores pertenecientes a empresas industriales y comerciales del Estado como es la entidad encartada, por lo que nada de decidirá al respecto.

**8. VALOR DE LOS SALARIOS NO CANCELADOS ENTRE EL 16 Y 28 DE FEBRERO 2011.**

En este punto véase que no existe duda que la labor prestada por la actora fue continua, pues tal como se desprende de la testimonial de Félix Martín González, nunca se desprendieron de sus funciones, aunque no se había suscrito contrato; en ese sentido, habrá que reconocerse el salario de los días peticionados, sumado a que no existe prueba que hayan sido cancelados por la entidad encartada.



De allí habrá que reconocerse la suma de 12 días laborales teniendo en cuenta el salario devengado en el año 2011 el que ascendía a un SMLMV, suma que asciende a \$206.000

**9. PAGO DE SALUD Y PENSIÓN.**

El artículo 20 de la ley 100 de 1993, modificado por la ley 797 de 2003 dispone el monto de las cotizaciones para pensión, que corresponden al 16% del ingreso base de cotización, de los cuales el empleador aporta el 75% y el trabajador el 25%.

A su vez, el artículo 204 ibidem, modificado por el artículo 10 de la ley 1122 de 2007 consagra el monto y la distribución de las cotizaciones para salud en 12.5% del ingreso base de cotización, de los cuales el empleador aporta el 8.5% y el trabajador el 4%.

Así las cosas y atendiendo que la demandante cotizó la totalidad de los aportes a salud y pensión, tal como se observa en las planillas obrantes a los folios 18 y 19 y 25 a 28, la demandada deberá devolver los porcentajes correspondientes al 12 % en pensión y 8.5% en salud durante los extremos temporales de la relación laboral, esto es entre el 6 de octubre de 2009 y el 31 de agosto de 2012.

Lo anterior, asciende a la suma de \$3.802.141.

**10. DOTACIONES ANUALES DE UNIFORMES Y CALZADO.**

Acorde con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, no hay lugar a ordenar el pago de la compensación en dinero de las dotaciones, pues estas tienen por finalidad su uso en vigencia del contrato; además, tampoco se allegó prueba de los perjuicios sufridos por la demandante como consecuencia del incumplimiento de esta obligación (CSJ SL1486-2018 y CSJ SL, 20 feb. 2013, rad. 42546).

- De la indemnización por el despido injusto.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Para verificar la procedencia de esta indemnización, al demandante le corresponde acreditar el hecho del despido y al empleador le incumbe probar que la terminación obedeció a una justa causa, escenario éste que opera en dos momentos, el primero que consiste en comprobar los hechos invocados en la carta de despido, y el segundo, en la demostración que esos hechos se enmarcan en una justa causa conforme la ley, convención, contrato o reglamento de trabajo.

De allí, véase que no obra prueba si quiera sumaria dentro del plenario que acredite el hecho del despido, por lo que esta pretensión no tiene vocación de prosperidad.

- De la Indemnización moratoria.

La sanción moratoria por no pago oportuno de prestaciones definitivas aparece consagrada en el artículo 52 del Decreto número 2127 de 1945, modificado por el artículo 1 del decreto 797 de 1949.

Cabe destacar que, la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de actuar de esa manera, pues, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (sentencia CSJ SL9641-2014).

De ahí que la existencia de los contratos de prestación de servicios de salud celebrados entre Caprecom y la cooperativa de trabajo asociado o el hecho de que la actora suscribiera una afiliación a la aludida cooperativa, no son suficientes para demostrar la buena fe que exima de la imposición de la indemnización analizada, pues al haberse encontrado por parte de éste Tribunal el ejercicio de una subordinación sobre la trabajadora por parte de la caja demandada, así como la utilización de una figura prevista legalmente para ocultar la verdadera

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



relación laboral, no se equivocó el juez de instancia y hoy esta Sala al catalogar el actuar de la entidad como ajeno a la buena fe.

En este orden de ideas, conforme al precitado artículo 52 del Decreto número 2127 de 1945, atendiendo que la demandante permaneció vinculada con la demandada hasta el 31 de agosto de 2012, al tener en cuenta los 90 días que la norma establece en favor de la entidad, la indemnización moratoria diaria, deberá reconocerse a partir del 1° de diciembre de 2012, por un día de salario por cada día de retardo teniendo en cuenta el último salario devengado, esto es, \$1.792.548 equivalente a 30 días de salario, por lo que habrá que reconocerse \$59.751 días hasta la fecha en la que se firmó el acta de liquidación de Caprecom (27 de enero de 2017) dado que a partir de ese momento perdió toda posibilidad de cumplir sus obligaciones como empleador. Así lo ha establecido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 3620 de 2020.

Lo anterior, arroja un total de \$89.448.145 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.

Los anteriores argumentos, son suficientes revocar la decisión de primera instancia y acceder a las pretensiones de la demanda.

**COSTAS**

Por haberse resuelto favorablemente el recurso de alzada no habrá condena en costas en la segunda instancia.

**DECISION**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior Del Distrito Judicial De Neiva,

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*“administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley”,*

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **REVOCAR** la sentencia de proferida el 1 de marzo de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, la que quedará así;

**“PRIMERO: DECLARAR** que entre **MARTHA PATRICIA SILVA TRUJILLO** y **CAPRECOM EICE** existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 6 de octubre de 2009 a 31 de agosto de 2012.

**SEGUNDO: CONDENAR** a **CAPRECOM EICE** a pagar a la demandante **MARTHA PATRICIA SILVA TRUJILLO** los siguientes valores;

-por SALARIOS NO CANCELADOS ENTRE EL 16 Y 28 DE FEBRERO 2011:	\$ 206.000	
-por CESANTIAS:	\$ 4.761.600	
-por PRIMA DE NAVIDAD:	\$ 1.289.375	
-por VACACIONES:	\$ 1.122.884	
-por PAGO DE SALUD Y PENSIÓN.:	\$ 3.802.141	
-por INDEMNIZACION MORATORIA:	\$89.448.145	diarios

desde el 1° de diciembre de 2012 hasta el 27 de enero de 2017)

**TERCERO: CONDENAR** a **CAPRECOM EICE** a indexar todas aquellas sumas de dineros debidas a la trabajadora.

**CUARTO: DECLARAR** no probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL, INEXISTENCIA DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SETVICIOS Y ORDENES DE SERVICIO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, y la GENERICA, propuestas por CAPRECOM EICE.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



**QUINTO:** **NEGAR** las demás pretensiones de la demanda.”

**SEGUNDO:** **CONDENAR** en costas a CAPRECOM EICE en ambas instancias.

**TERCERO:** **DEVOLVER**, ejecutoriada la presente decisión, el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE,**

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**

**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
**(Con salvamento parcial de voto)**

**ENASHEILLA POLANÍA GOMEZ**

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



<b>DEVOLUCIÓN APORTES SOCIALES</b>				
<b>AÑO</b>	<b>SALARIO ANUAL</b>	<b>NNO. DE MESES</b>	<b>APORTE SALUD 8,5%</b>	<b>APORTE PENSIÓN 12%</b>
2009	\$496.900	2,83	\$119.529	\$168.747
2010	\$515.000	12	\$525.300	\$741.600
2011	\$535.600	12	\$546.312	\$771.264
2012	\$566.700	8	\$385.356	\$544.032
<b>TOTAL POR CONCEPTOS</b>			\$1.576.497	\$2.225.643
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>\$3.802.141</b>	

<b>SANCIÓN MORATORIA</b>				
	<b>AÑO</b>	<b>MES</b>	<b>DÍA</b>	<b>Tiempo Laborado en días</b>
Fecha hasta donde se liquida:	2017	1	27	<b>1.497</b>
Fecha desde donde se liquida;	2012	12	1	
ingreso Mensual:	\$ 1.792.548			
Ingreso Diario:	<b>\$ 59.752</b>			
Total Indemnización	<b>\$ 89.448.145</b>			

<b>SALARIO</b>	<b>PERIODO INICIAL</b>	<b>PERIODO FINAL</b>	<b>DÍAS LABORADOS</b>	<b>CESANTÍAS</b>
\$ 496.900	06/10/2009	30/12/2009	85	\$ 117.324
\$ 515.000	01/01/2010	30/12/2010	360	\$ 1.459.167
\$ 535.600	01/01/2011	30/12/2011	360	\$ 2.132.100
\$ 566.700	01/01/2012	20/07/2012	180	\$ 807.828
\$1.792.548	21/07/2012	31/08/2012	40	\$ 245.182
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 4.761.600</b>

<b>SALARIO</b>	<b>PERIODO INICIAL</b>	<b>PERIODO FINAL</b>	<b>DÍAS LABORADOS</b>	<b>VACACIONES</b>
\$ 535.600	6/10/2010	5/10/2011	360	\$ 525.300
\$ 566.700	6/10/2011	20/07/2012	315	\$ 482.256
\$ 1.792.548	21/07/2012	31/08/2012	40	\$ 115.328
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 1.122.884</b>

<b>SALARIO</b>	<b>PERIODO INICIAL</b>	<b>PERIODO FINAL</b>	<b>DÍAS LABORADOS</b>	<b>PRIMA SERVICIOS CONVENCIONAL</b>	<b>PRIMA DE NAVIDAD</b>
\$ 496.900	06/10/2009	30/12/2009	85	\$ -	\$ -
\$ 515.000	01/01/2010	30/12/2010	360	\$ 515.000	\$ 171.667
\$ 535.600	01/01/2011	30/12/2011	360	\$ 535.600	\$ 535.600

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



\$ 566.700	01/01/2012	20/07/2012	180	\$ 283.350	\$ 283.350
\$ 1.792.548	21/07/2012	31/08/2012	40	\$ -	\$ 298.758
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 1.333.950</b>	<b>\$ 1.289.375</b>

**Firmado Por:**

**Luz Dary Ortega Ortiz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Enasheilla Polania Gomez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Gilma Leticia Parada Pulido**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Neiva - Huila**

**Firma Con Salvamento Parcial De Voto**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **79fc67b2913cf10eb335caea3edd1e9d3ed7c1f77dc02ae87019ac5aa1de74d6**

Documento generado en 29/09/2021 03:03:09 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**