

TEMA: CONTRATO REALIDAD- Laboral individual - relación laboral, principio de la realidad sobre las formas, reconocimiento de prestaciones sociales como trabajador oficial, beneficios convencionales.

HECHOS: Se afirma que el demandante prestó servicios personales desde el 2 de diciembre de 2013 hasta el 30 de junio de 2015, luego, mediante la suscripción sucesiva de contratos de prestación de servicios del 2 al 31 de diciembre de 2013, del 14 de enero al 14 de junio de 2014, del 1º de julio a 31 de diciembre de 2014 y del 5 de enero al 30 de junio de 2015; donde se le exigía ejecutar labores en las instalaciones de la demandada según órdenes verbales y escritas, además cumplía horarios y se le imponía el reglamento, se le imponía un código de vestuario, era supervisado por un líder, debía solicitar permiso en caso de necesitar ausentarse; sin que en el expediente obren pruebas con las cuales se demuestre que la labor desempeñada por la activa, se ejerciera en forma autónoma e independiente. Posteriormente se le indicó que no se suscribirían más contratos con él. Entre la empresa demandada y el sindicato se suscribió una convención colectiva donde se establecía que todos los contratos de trabajo son a término indefinido lo que haría este despido ineficaz e injustificado. La Primera Instancia declaró la existencia de varios contratos de trabajo y condenó al respectivo pago. El conflicto jurídico radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose: 1 Si la relación entre las partes fue laboral subordinada o de prestación de servicios independiente y por ende no se le adeudan prestaciones sociales al demandante. En caso de confirmarse la decisión se estudiará: 2. Unidad contractual. 3. Beneficios convencionales

TESIS: Es sabido que el contrato de trabajo no deja de serlo por razón del nombre que se le dé a la modalidad contractual, ni de otras condiciones que se le agreguen, surgiendo el derecho al pago de las prestaciones laborales en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecida en el artículo 53 de la Constitución Política, que opera en los casos en que se opta formalmente por otras modalidades contractuales, cuando en realidad se presenta una relación laboral (...) En el asunto bajo estudio, la Juez de primera instancia concluyó que, conforme a la prueba practicada, el demandante no sólo prestó sus servicios personales en favor de la llamada a juicio, sino que lo hizo de manera subordinada y dependiendo de las disposiciones de aquella, por lo que en realidad estuvieron atados por un contrato de trabajo(...) Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene señalado que las interrupciones contractuales de corto tiempo menores a un mes no implican necesariamente una verdadera interrupción de la unidad contractual, en especial cuando se evidencia la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral. La a quo declaró la existencia de cuatro (4) contratos de trabajo a término fijo (entre el 2 y el 31 de diciembre de 2013, 14 de enero al 11 de junio de 2014, 1º de julio al 31 de diciembre de 2014 y del 5 de enero al 30 de junio de 2015. La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene señalado que las interrupciones contractuales de corto tiempo menores a un mes no implican necesariamente una verdadera interrupción de la unidad contractual, en especial cuando se evidencia la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral (...) Al respecto encuentra esta Sala de Decisión Laboral que si bien el documento con el texto convencional aludido obra en el expediente, lo cierto es que debió aportarse con la respectiva constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, so pena de que el acuerdo carezca de validez o eficacia probatoria, lo que no ocurre en este caso, ya que dicha Convención fue suscrita el 19 de marzo de 2014 y el certificado de depósito allegado es de fecha 11 de junio de 2013 que corresponde a un acuerdo extra convencional, distinto al invocado como fuente de derecho.

MP: MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
FECHA: 20/04/2026
PROVIDENCIA: SENTENCIA



Medellín

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintiséis (2026)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501820180031201
Demandante	JOSÉ ONÉSIMO VALLEJO ARBOLEDA
Demandado	PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE LA CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES LIQUIDADA (PAR CAPRECOM LIQUIDADO) representada legalmente por FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - relación laboral, principio de la realidad sobre las formas, reconocimiento de prestaciones sociales como trabajador oficial, beneficios convencionales -.
Decisión	Modifica Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 que estableció, entre otros, la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido terminado sin justa causa, que el despido fue ineficaz y se ordene el reintegro o en subsidio el reconocimiento de **indemnización por despido injusto**, así como **moratorias por no pago de prestaciones sociales y no consignación de cesantías** en un fondo; se condene al pago de nivelación salarial respecto a profesionales universitarios o técnicos vinculados, aumento salarial como a los trabajadores oficiales de CAPRECOM, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones compensadas en dinero, primas de vacaciones, primas de servicio y de navidad legales y extralegales, bonificación por servicios, prima de antigüedad, auxilio de transporte y bonificación por recreación convencionales, los porcentajes asumidos de la seguridad social, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes:

Se afirma que el demandante prestó servicios personales a CAPRECOM desde el 2 de diciembre de 2013 hasta el 30 de junio de 2015, inicialmente como Profesional Universitario 1 en el área de cuentas médicas de la Territorial Antioquia, luego en la dependencia de contratación, mediante la suscripción sucesiva de contratos de prestación de servicios del 2 al 31 de diciembre de 2013, del 14 de enero al 14 de junio de 2014, del 1º de julio al

31 de diciembre de 2014 y del 5 de enero al 30 de junio de 2015; la remuneración mensual en el primer contrato fue de \$1'792.549 y en los demás \$2'604.603; se le exigía ejecutar la labor en las instalaciones de la demandada según órdenes verbales y escritas del gerente, jefe de personal y directora administrativa, cumplía horario de lunes a viernes, también le ordenaron asistir algunos sábados y domingos, se le otorgaban vacaciones y compensatorios como a trabajadores de planta pero sin contraprestación económica, debía solicitar permiso para ausentarse, se le imponía el reglamento, utilizaba computador, papelería y elementos propios de la accionada; el 30 de junio de 2015 se le informó verbalmente que no se suscribirían más contratos con él.

Entre CAPRECOM y el Sindicato de Servidores Públicos de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones - SINTRACAPRECOM – se suscribió una convención colectiva de trabajo vigente del 1° de enero al 31 de diciembre de 2014 donde se establece que todos los contratos de trabajo son a término indefinido, por lo que su despido es ineficaz e injustificado, acuerdo que reconoce beneficios a los trabajadores de la entidad. Fue obligado a pagar la totalidad de los aportes a la seguridad social. El 29 de abril de 2016 agotó la reclamación administrativa recibiendo respuesta negativa el 29 de junio de ese año. Dichos contratos tenían por objeto realizar actividades permanentes y necesarias para desarrollar el objeto social.

Respuesta a la Demanda:

Fiduciaria La Previsora S.A. como vocera y administradora del Patrimonio a través de apoderada, expuso que no fue parte en los contratos aludidos, es la encargada de atender las obligaciones contingentes y remanentes de la extinta CAPRECOM, en general afirmó que no le constan los hechos expuestos en la demanda, cuenta con información parcial suministrada por CAPRECOM en Liquidación, como contrato de prestación de servicios con fecha de inicio el 4 de diciembre de 2013, que la relación contractual tuvo lugar a través de varios actos jurídicos de esta naturaleza regidos por la Ley 80 de 1993, mediando interrupciones superiores a 15 días, de los que el actor tenía pleno conocimiento. Se opuso a las pretensiones y formuló excepciones en su defensa.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, declaró la existencia de varios contratos de trabajo entre el demandante y CAPRECOM Liquidada representada legalmente por Fiduciaria La Previsoria S.A., condenó al pago de las siguientes sumas y conceptos:

Del 2 al 31 de diciembre de 2013 con salario \$1'792.549:

PRESTACIONES SOCIALES	
	Año 2013
Días laborados	30
Cesantías	\$ 149.379
Intereses a las cesantías	\$ 1.493
Prima de servicios	\$ 149.379
Vacaciones	\$ 74.689
GRAN TOTAL:	\$ 374.940

Del **14 de enero al 11 de junio de 2014** con salario \$2'605.814:

PRESTACIONES SOCIALES	
	Año 2014
Días laborados	148
Cesantías	\$ 1.071.279
Intereses a las cesantías	\$ 52.814
Prima de servicios	\$ 1.071.279
Vacaciones	\$ 535.057
GRAN TOTAL:	\$2.730.429

Del **1 de julio al 31 de diciembre de 2014** salario \$2'604.603:

PRESTACIONES SOCIALES	
	Año 2014
Días laborados	180
Cesantías	\$ 1.302.301
Intereses a las cesantías	\$ 78.138
Prima de servicios	\$ 1.302.301
Vacaciones	\$ 651.150
GRAN TOTAL:	\$3.333.890

Del **5 de enero al 30 de junio de 2015** con salario \$2'619.401:

PRESTACIONES SOCIALES	
	Año 2015
Días laborados	176
Cesantías	\$ 1.280.596
Intereses a las cesantías	\$ 74.274
Prima de servicios	\$ 1.280.596
Vacaciones	\$ 640.295
GRAN TOTAL:	\$3.275.761

Indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en cuantía de \$15'367.000. **Sanción moratoria del artículo 65 del CST** correspondiente a un (1) día de salario por

cada día de retardo en el pago de lo adeudado por prestaciones sociales, a razón \$87.313 diarios. **Indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990**, consistente en el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados a partir de la finalización del vínculo, al haberse presentado la demanda el 7 de junio de 2018, después de 24 meses contados desde la finalización el contrato de trabajo. Ordenó devolver al actor los aportes pagados al sistema de seguridad social en su totalidad. Absolvió de las demás pretensiones. Impuso costas a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes en favor del señor José Onésimo.

Recursos de Apelación:

La apoderada del **demandante** solicita se modifique la decisión de primera instancia, afirmando que **existió un solo vínculo, de manera continua, del 2 de diciembre de 2013 al 30 de junio de 2015**, las pausas fueron por un número mínimo de días que no genera siquiera la apreciación de tratarse de periodos de vacaciones. Se adecúe el fundamento normativo conforme a la naturaleza de los servidores de CAPRECOM y se reconozcan las **prestaciones propias de los trabajadores oficiales** como primas de navidad, vacaciones y prima de vacaciones, cesantías y sus intereses, que son distintas a las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo. Se reconozcan los **beneficios convencionales** ya que el demandante sí cumplió la carga probatoria de aportar la

Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2014-2015 con la constancia de depósito, la cual se extiende a todos los trabajadores sean o no sindicalizados por existir constancia de que la organización sindical es mayoritaria. De acuerdo con la ley y la Convención Colectiva, **el contrato de trabajo se considera a término indefinido** y al no haberse acreditado una adecuada terminación al 30 de junio de 2015, deberá enderezarse la norma y la consecuencia de condena que se dispone en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945; la **sanción moratoria del artículo 65 del CST no sería aplicable al caso, sino el artículo 1° de la Ley 797 de 1949 para los trabajadores oficiales.**

La entidad **demandada** solicita se revoque la Sentencia, aduciendo que **no se demostró el elemento de subordinación laboral, se celebraron varios contratos de prestación de servicios** por un tiempo determinado, acordándose unos honorarios como contraprestación, sin ningún vínculo laboral; el demandante no tenía un cargo, solo cumplía unas **obligaciones de carácter civil** adquiridas de manera libre y voluntaria para **circunstancias específicas de acuerdo con la necesidad de la entidad**, no hubo cumplimiento de horario, el actor tenía obligación de afiliarse y realizar aportes a pensión y ARL; de la sola imposición de horarios, instrucciones o cumplir la actividad en instalaciones de la contratante no es suficiente para que se configure la subordinación, siendo necesario analizar todo el contexto probatorio; **no se le adeudan prestaciones sociales** por cuanto se trató de contratos civiles y no tuvo ningún vínculo laboral con el accionante.

Alegatos de Conclusión:

La apoderada del **demandante** se ratificó en los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación** y se conocerá también en el grado jurisdiccional de **Consulta** en favor de **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE LA CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES LIQUIDADA**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15, 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto Jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1. Si la relación entre las partes fue laboral subordinada o de

prestación de servicios independiente y por ende no se le adeudan prestaciones sociales al demandante. En caso de confirmarse la decisión se estudiará: 2. Unidad contractual 3. Beneficios convencionales 4. Reconocimiento de prestaciones como trabajador oficial 5. Indemnización por despido sin justa causa 6. Sanción moratoria y 7. Se conocerá en Consulta en favor del PAR CAPRECOM LIQUIDADO, en los demás temas objeto de apelación.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

Temas objeto de apelación:

1. Se revisa si la relación entre las partes fue laboral o de prestación de servicios independiente:

Está por fuera de discusión que entre José Onésimo Vallejo Arboleda y Caprecom, **se firmaron varios contratos** de prestación de servicios, ejecutados entre el 2 y el 31 de diciembre de 2013 con salario \$1'792.549, 14 de enero al 11 de junio de 2014 con salario \$2'605.814, 1º de julio al 31 de diciembre de 2014 salario \$2'604.603 y del 5 de enero al 30 de junio de 2015 con salario \$2'619.401; cuyo objeto fue la **prestación de servicios para desarrollar actividades como Técnico Profesional y Profesional Universitario 1** (folios 19 y 20 archivo 01 C01).

Aduce la apoderada de la accionada que *al señor Onésimo no se le adeudan prestaciones sociales, por cuanto se trató de contratos civiles de prestación de servicios y que no existió ningún vínculo laboral al no haberse demostrado el elemento subordinación.*

Es sabido que el contrato de trabajo no deja de serlo por razón del nombre que se le dé a la modalidad contractual, ni de otras condiciones que se le agreguen, surgiendo el derecho al pago de las prestaciones laborales en aplicación del **principio de la primacía de la realidad sobre las formas** establecida en el artículo 53 de la Constitución Política, que opera en los casos en que se opta formalmente por otras modalidades contractuales, cuando en realidad se presenta una relación laboral.

En asuntos de similar contexto al presente, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que cuando se trata de descubrir la verdadera **naturaleza del vínculo** que unió a las partes, en acatamiento a lo dispuesto en el **artículo 20 del Decreto 2127 de 1945** (*El contrato de trabajos se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; correspondiendo a este último destruir la presunción*), el juez debe examinar el acervo probatorio para verificar si la convocada a juicio desvirtuó la presunción allí estipulada y, resolver con independencia de los nombres o formalidades que se hubiesen empleado (Sentencias SL1031-2023, reiterando SL965-2021 y SL825-2020).

Sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencias **SL2400-2025**, SL3460-2024, SL1903-2021, entre otras, explicó que “...**uno de los indicios**

fundamentales para determinar la existencia de una verdadera relación laboral «la integración del trabajador en la organización de la empresa» (CSJ SL4479-2020, SL5042-2020, SL1439-2021 y SL3345-2021), lo que sumado a otros indicios como el **cumplimiento de horario**, que se requiera **disponibilidad** del trabajador, que la labor implique el **suministro de herramientas**, materiales o maquinarias por parte de la persona que la requiere, que tenga cierta **continuidad**, entre otros, **puede revelar claramente la existencia de un verdadero contrato de trabajo...**” (Negrillas fuera de texto).

En el asunto bajo estudio, la Juez de primera instancia concluyó que, conforme a la prueba practicada, el demandante no sólo prestó sus servicios personales en favor de la llamada a juicio, sino que lo hizo de manera subordinada y dependiendo de las disposiciones de aquella, por lo que en realidad estuvieron atados por un contrato de trabajo.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que la razón está del lado de la *a quo* y no de la apoderada del PAR CAPRECOM LIQUIDADO, toda vez que **la parte demandante cumplió con la carga de demostrar la prestación personal de servicio**, lo que está acreditado con la certificación expedida por el Director Territorial Antioquia el 30 de junio de 2015, según la cual, el señor Onésimo fue contratado para desarrollar actividades en las áreas de cuentas médicas y de contratación de la Dirección Territorial Antioquia (folios 19 y 20 archivo 01 C01); por tanto, se traslada a la entidad demandada la carga de desvirtuar la presunción que se activa en favor de aquél, demostrando que el servicio fue prestado en condiciones de autonomía e independencia.

Según el documento por el cual se requirió y justificó la contratación del demandante ante el Jefe del Departamento Administrativo y Recursos Humanos de la entidad, para el año 2015, se indicó que era necesario contar con un equipo humano suficiente y con competencias especializadas para desarrollar cada uno de los **procesos misionales** y de apoyo, concretamente para realizar actividades tendientes al cumplimiento del proceso de contratación de red de servicios de salud, interventoría y liquidación de contratos; en forma similar se justificó para los años anteriores (folio 25 archivo 08 C01). En el anexo técnico de obligaciones se le impusieron las siguientes:

- “...1. Generar la supervisión y liquidación de los contratos de prestación de servicios, de red de servicios, o de promoción y prevención.*
- 2. Revisar, analizar y estudiar los documentos relacionados con el contrato objeto de supervisión*
- 3. Realizar con el contratista reuniones periódicas para evaluar el desarrollo del contrato. Al término del mismo realizar la evaluación total con el fin de verificar que su ejecución se ajustó en todas sus partes a los requisitos y especificaciones del contrato.*
- 4. Requerir al área financiera de la regional la entrega oportuna de los cuadros de ejecución y demás información financiera necesaria para la liquidación contractual.*
- 5. Remitir al líder financiero de la regional las actas de liquidación de contratos, para que adelante el trámite de cobro o pago según sea el caso y hacer seguimiento hasta la terminación efectiva del procedimiento.*
- 6. Ejercer control permanente sobre los aspectos administrativos y financieros del contrato con el ánimo de detectar desviaciones, incumplimientos y eventos que puedan afectar el cumplimiento del objeto del mismo.*
- 7. Evidenciar la terminación del contrato y proceder a liquidar los contratos de tracto sucesivo y los demás que lo requieran.*
- 8. Archivar los documentos relacionados con la liquidación en la carpeta correspondiente.*
- 9. Ejercer un control del estado financiero del contrato y registrar las operaciones efectuadas con los fondos del mismo así como el trámite de adiciones y actas de modificación.*
- 10. Suministrar a los entes de control internos y externos la información que requieran sobre el desarrollo del contrato objeto de supervisión.*
- 11. Allegar a la subdirección jurídica u ordenador del gasto en los plazos establecidos la información requerida para la liquidación del contrato y participar en la misma.*
- 12. Responder por la custodia, organización y archivo de los documentos soportes de sus actividades.*
- 13. Presentar una vez terminado el contrato, el informe final de ejecución que contenga como mínimo la relación de productos entregados así como de los debidos soportes físicos y/o magnéticos, e incluir la relación de logros y sugerencias de mejora. Remitir copia del mismo al área Administrativa de CAPRECOM. En cumplimiento del artículo 50 de la ley 789 de 2002, en concordancia con la ley 812 de 2003, el Decreto 4982 de 2007, ley 100 de 1993, ley 987 de 2003 y 1122 de 2007 el CONTRATISTA deberá acreditar los aportes al Sistema General de Salud, Pensiones y ARP sobre el cuarenta por ciento (40%) del valor mensualizado del contrato, Afiliación ARP según la ley 1562*

de 2012, de acuerdo con los porcentajes fijados por dichas normas...” (folio 35 archivo 08).

Cada mes debía presentar un informe parcial para supervisión, con el reporte del nivel de cumplimiento de las obligaciones y metas impuestas, por el que recibía concepto del liquidador de contratos de la entidad calificado como *bueno* o *excelente* (folios 23 archivo 08). Según el clausulado de la denominada *orden de prestación de servicios*, **CAPRECOM suministraba los documentos y elementos necesarios** para la ejecución del contrato; la gestión del señor Onésimo se sujetaba a la vigilancia, control y **supervisión** del Director Territorial Antioquia; se le **prohibió ceder el contrato** a otra persona, salvo autorización expresa de la entidad, quien le reconocía los pasajes y alojamiento ocasionados en desplazamientos para atender diligencias objeto del contrato y también le impuso el reglamento interno para la contratación de CAPRECOM (folio 34 archivo 08 C01).

De lo anterior se extrae que, contrario a lo afirmado por la apoderada de la accionada, **el actor estaba obligado a acatar las normas y políticas implementadas por CAPRECOM** para cumplir con su objeto misional y garantizar la atención a los usuarios del servicio de salud; debía responder por la elaboración de documentos e informes sobre los procesos y actividades que le fueron encargados, los que debía incluso custodiar; la demandada le suministraba el material necesario para su ejecución; panorama probatorio con el que **no se logra enervar la presunción legal** del artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 y

permite descartar que el reclamante fuera autónomo e independiente en la ejecución de sus labores; escenario en el que resulta ineficaz la cláusula décima denominada *exclusión de la relación laboral*.

Lo anterior fue corroborado por los **testigos Andrés Felipe Quiceno y Rubén Darío Blandón Velásquez**, quienes coincidieron en afirmar que el demandante desarrollaba la actividad cumpliendo un horario y jornada de lunes a viernes, en instalaciones de la demandada, con los elementos y equipos suministrados por ella, se le imponía un código de vestuario, era supervisado por un líder, debía solicitar permiso en caso de necesitar ausentarse; sin que en el expediente obren pruebas con las cuales se demuestre que la labor desempeñada por la activa, se ejerciera en forma autónoma e independiente, carente de subordinación; tal como explicó la *a quo*.

En cuanto a que el señor Onésimo cumplía unas obligaciones adquiridas de manera libre y voluntaria para circunstancias específicas de acuerdo con la necesidad de la entidad; se remite a la apoderada a lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1031-2023 reiterando CSJ SL, 31 ene. 2012, rad. 37389, donde aludió a la posibilidad con que cuentan las entidades de derecho público para celebrar contratos de prestación de servicios personales conforme a la Ley 80 de 1993: “... En efecto, es claro que el artículo 32-3 de la Ley 80 de 1993 establece que esa modalidad de contrato estatal sólo se puede celebrar cuando las actividades no puedan realizarse con personal de planta, por lo que una de sus características es la de su temporalidad, es decir, se “celebrarán por el término estrictamente indispensable”, de tal forma que la administración no puede soslayar el cumplimiento de la ley y hacer “indefinida” esa forma de

contratación, desconociendo principios básicos de la función pública...” (Subrayas son del texto, no así las negrillas).

Por tanto, estando restringida esa posibilidad al plazo estrictamente indispensable para atender la necesidad del servicio, lo aducido por la recurrente no es admisible en el caso concreto, toda vez que **entre las partes medió una sucesión de órdenes de prestación de servicios**, inicialmente por un mes y tres adicionales por seis (6) meses cada una, tiempo que supera el año y medio, lo que descarta que se tratara de una necesidad temporal. Además, no es la voluntad de las partes la que por sí misma determina si un contrato es o no de trabajo, sino el hecho de si la relación llena o no los requisitos impuestos por la ley para que se configure una relación de esta naturaleza y el respeto de lo acordado se pregoná solo cuando se realice conforme a la ley laboral (SL2080-2022).

Por lo expuesto, **se confirmará la decisión recurrida en cuanto declaró que la relación entre el demandante y CAPRECOM Liquidada siempre estuvo regida por un contrato de trabajo.**

2. Sobre la unidad contractual:

La *a quo* declaró la existencia de cuatro (4) contratos de trabajo a término fijo (entre el 2 y el 31 de diciembre de 2013, 14 de enero al 11 de junio de 2014, 1° de julio al 31 de diciembre de 2014 y del 5 de enero al 30 de junio de 2015). Solicita la apoderada del demandante *se declare que existió un solo vínculo, de manera*

continua, del 2 de diciembre de 2013 al 30 de junio de 2015, ya que las pausas fueron por un número mínimo de días que no genera siquiera la apreciación de tratarse de periodos de vacaciones.

Al respecto, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** tiene señalado que las interrupciones contractuales de corto tiempo menores a un mes no implican necesariamente una verdadera interrupción de la unidad contractual, en especial cuando se evidencia la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral (ver Sentencia SL1614-2023, reiterando SL4816-2015 y CSJ SL981-2019).

Así mismo, ha admitido que pueden presentarse variaciones entre un contrato y otro, pero que “...esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un **cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones** y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador ... **si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo**, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, **es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro**, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior ...” (Negrillas y subrayas son del texto, ver Sentencia SL1614-2023, reiterando SL814-2018).

En el caso concreto, los cuatro (4) contratos celebrados tuvieron interrupciones menores a un mes; no obstante, se advierte que **hubo variación en el objeto**, ya que en los dos primeros el señor Onésimo fue vinculado como **Técnico**

Profesional en auditoria administrativa de cuentas médicas (archivos 09 y 10 C01) y en los dos últimos como **Profesional Universitario 1 en el área de contratación** (archivos 08 y 14, folio 18 archivo 01), lo que podría denotar inclusive un tipo de ascenso tomándose como base la denominación del cargo; por tanto, al ser contratado para ejecutar una labor diferente, no hay lugar a declarar que se trató del mismo convenio, al menos respecto a los dos últimos.

Así las cosas, esta Judicatura encuentra procedente **modificar la decisión de primera instancia**, en cuanto declaró la existencia de cuatro (4) contratos de trabajo a término fijo; en su lugar, **se declarará que entre el demandante José Onésimo Vallejo Arboleda y la Caja de Previsión Social de Comunicaciones CAPRECOM Liquidada, existieron dos relaciones laborales**, entre el 2 de diciembre de 2013 y 11 de junio de 2014 y del 1º de julio de 2014 al 30 de junio de 2015.

3. Beneficios convencionales:

La *a quo* absolvió de esta pretensión indicando que el demandante no aportó siquiera la Convención Colectiva de Trabajo invocada. La apoderada en el recurso sostiene que *sí cumplió la carga probatoria aportando la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2014-2015 y su constancia de depósito, la cual se extiende a todos los trabajadores sean o no sindicalizados por existir constancia de que la organización sindical es mayoritaria.*

Al respecto **encuentra esta Sala de Decisión Laboral que si bien el documento con el texto convencional aludido obra en el expediente** (Doc 8 Convención Colectiva SINTRACAPRECOM de la carpeta demanda), lo cierto es que **debió aportarse con la respectiva constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo**, en los términos del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, so pena de que el acuerdo carezca de validez o eficacia probatoria, lo que no ocurre en este caso, ya que dicha Convención fue suscrita el 19 de marzo de 2014 y el certificado de depósito allegado es de fecha 11 de junio de 2013 que corresponde a un acuerdo extra convencional, distinto al invocado como fuente de derecho (ver Doc 9 Certificado de Depósito convención 2013).

Adicionalmente, si se contara con la constancia de depósito tampoco le sería aplicable al demandante, ya que conforme al artículo 470 del CST, por regla general las convenciones colectivas de trabajo aplican a los trabajadores sindicalizados y por excepción, en los términos del artículo 471 *ibidem*, se hace extensiva a los no sindicalizados, siempre y cuando la organización sindical esté conformada por lo menos por la tercera parte de los trabajadores de la empresa.

Siendo carga del demandante probar que Sintracaprecom era el sindicato mayoritario en el periodo en que se declaró la existencia de la relación laboral, lo que no ocurre en este caso, ya que del oficio suscrito por el presidente de dicha organización lo que se extrae es que para el 28 de marzo de 2016, esto es, tiempo después de finalizada la relación subordinada, el sindicato sí tenía la calidad de mayoritario por

tener afiliados más de las dos terceras partes de los trabajadores de Caprecom, pero no expresa que así lo fuera para cuando se suscribió la convención colectiva 2014-20105 y menos desde diciembre de 2013 hasta junio de 2015, cuando se desarrolló el nexo contractual.

Por lo expuesto, **se confirmará la decisión recurrida en cuanto absolvió del reconocimiento de los beneficios convencionales reclamados.**

4. Reconocimiento de prestaciones como trabajador oficial:

La Juez de conocimiento ordenó el pago de prestaciones en aplicación del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, debe tenerse presente lo dispuesto en el **artículo 3° del Decreto Reglamentario 1848 de 1969**, donde se contempla quiénes son trabajadores oficiales, entre ellos, “...b) *Los que presten sus servicios (en establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial), en las empresas industriales y comerciales del estado y sociedades de economía mixta...*”.

En virtud del artículo 1° de la Ley 314 de 1996 la Caja de Previsión Social de Comunicaciones se transformó en Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Nacional; expresamente en el artículo 12 estableció que quienes desempeñaran los cargos de Director General, Secretario General, Directores Regionales, y Jefes de División serían empleados públicos; los demás servidores públicos vinculados a

la planta de personal existentes a la fecha de promulgación de la presente ley, pasarían a ser trabajadores oficiales.

Al haberse concluido que la relación entre las partes fue de índole laboral, dada la naturaleza jurídica de la entidad empleadora, ésta **debe regirse por las normas aplicables a los contratos con los trabajadores oficiales.**

Prestaciones por reconocer:

Auxilio de cesantías: Conforme al artículo 40 del Decreto Ley 1045 de 1978 *“Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía se estará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales”* y el artículo 17 de la Ley 6ª de 1945, que establece: *“...Los empleados y obreros nacionales de carácter permanente gozarán de las siguientes prestaciones: a) Auxilio de Cesantía a razón de un mes de sueldo o jornal por cada año de servicio...”*. Se reconocerá las cesantías causadas en forma proporcional al tiempo laborado en cada año 2013, 2014 y 2015, que totalizan **\$4'001.288**, aspecto en el que se **modificará** la decisión de primera instancia; prestaciones que se individualizarán en cuadro que se anexa.

Intereses sobre las cesantías: No se accederá a esta pretensión toda vez que no existe norma legal que disponga este derecho para los trabajadores oficiales, pues si bien los establece el artículo 33 del Decreto 3118 de 1968, modificado por el artículo 3º de la Ley 41 de 1975, consagra esa prestación, pero a cargo del Fondo Nacional del Ahorro; así lo ha indicado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencias SL11896-2017, SL, 24 mayo. 2011, rad. 37803, SL,

18 oct. 2006, rad, 26605; por tanto, **se revocará la condena impuesta por este concepto y en su lugar, se absolverá a la entidad demandada de esta pretensión.**

Prima de servicios: No es viable su reconocimiento toda vez que la consagrada el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978, no se hace extensiva a los trabajadores de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, norma que delimita su campo de aplicación a “...los empleados públicos que desempeñen las distintas categorías de empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional...” según el artículo 1º *ibidem*. En consecuencia, **se revocará la condena impuesta y en su lugar, se absolverá de esta pretensión.**

Vacaciones: El artículo 8 del Decreto 3135 de 1968 contempla que “Los empleados públicos o trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, por cada año de servicio, salvo lo que se disponga por los reglamentos especiales para empleados que desarrollan actividades especialmente insalubres o peligrosos” y el inciso 5º del artículo 10º *ibidem*, preceptúa que hay lugar a su compensación en dinero cuando el trabajador quede retirado sin haberlas disfrutado: “Cuando un empleado público o trabajador oficial quede retirado del servicio sin haber hecho uso de vacaciones causadas, tiene derecho al pago de ellas en dinero, y se tendrá como base de la compensación el último sueldo devengado. Tal reconocimiento no implica continuidad en el servicio”. Por su parte, el artículo 1º de la Ley 995 de 2005 reconoció la compensación en dinero en forma proporcional al tiempo laborado. Corresponde por este concepto un **total de \$2’644.000.**

Prima de vacaciones: No es viable su reconocimiento toda vez que la consagrada el artículo 24 del Decreto 1045 de 1978, no se hace extensiva a los trabajadores oficiales, sino que se reconoce a empleados públicos: “...*La prima de vacaciones creada por los Decretos-Leyes 174 y 230 de 1975 continuarán reconociéndose a los **empleados públicos** de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional...*”, concordado con el artículo 2º “*Para los efectos de este Decreto se entiende por entidades de la administración pública del orden nacional de la Presidencia de la República, los ministerios, departamentos administrativos y superintendencias, los establecimientos públicos y las unidades administrativas especiales*”. En consecuencia, **se confirmará la decisión en cuanto absolvió de esta pretensión.**

Prima de navidad: Establecida en el artículo 11 del Decreto 3135 de 1968, denominada prima de navidad, veamos:

“...Todos los empleados públicos o trabajadores oficiales tendrán derecho a una prima de navidad o bonificación equivalente a un (1) mes de sueldo que corresponda al cargo en 30 de noviembre de cada año, y ella será pagada en la primera quincena del mes de diciembre.

Parágrafo. Cuando el empleado o trabajador no haya servido el año completo tendrá derecho al reconocimiento de la prima de navidad a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicio y con base en el último sueldo devengado ...”.

De acuerdo con el número de meses completos laborados en cada año, por este concepto se totalizan **\$3'921.703**; debiéndose **adicionar** la Sentencia incluyendo esta condena.

Se anexa cuadro con liquidación.

5. Indemnización por despido sin justa causa:

La *a quo* impuso la contemplada en el artículo 64 del CST, explicando que para el 30 de junio de 2015 el contrato laboral se había prorrogado por 176 días y ordenó el pago de ese tiempo con base en el último salario.

Para el caso de los trabajadores oficiales, el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª del mismo año, consagra un **plazo presuntivo de seis meses**, así: “...*El contrato celebrado por tiempo indefinido sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo...*”. Según el artículo 51 *ibidem* “...**La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono**, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización por perjuicios a que haya lugar...”.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1707-2023 reiterando SL2717-2018, recordó que “...i) **la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales**; ii) **por ello, cuando no se determine el plazo del contrato de trabajo o se diga que es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses**; Y, iii) *dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas y no de enunciaciones genéricas como la de existencia de un término indefinido...*” (Negrillas fuera de texto).

En este caso, lo que expresaron los deponentes y el demandante es que *el 30 de junio de 2015 se le informó verbalmente que no se suscribirían más contratos con él, que es*

distinto a que el empleador decidiera terminar en forma unilateral el contrato de trabajo, máxime que en los dos últimos se había acordado desde el inicio la duración de seis meses y para el que comenzó en enero de 2015 de antemano se sabía que finalizaba el día 30 de junio de ese año; sin que haya lugar a entender que se había prorrogado debido a que no hubo continuidad en la prestación del servicio después de esa fecha.

Así las cosas, **se revocará la condena impuesta por concepto de indemnización por despido sin justa causa, en su lugar, se absolverá de esta pretensión.**

6. Indemnización moratoria:

La Juez de conocimiento impuso la prevista en el parágrafo 2º del artículo 65 del CST consistente en un día de salario por cada día de retardo en el pago de lo adeudado por prestaciones sociales. La parte demandante apeló afirmando que dicha norma está llamada a regular el asunto, sino el artículo 1º del Decreto 797 de 1949 por tratarse de un trabajador oficial.

Asistiéndole razón a la recurrente, ya que la **indemnización moratoria** en tratándose de trabajadores oficiales, como en este caso, se regula conforme a lo previsto por el **artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, modificado por el artículo 1º del Decreto Ley 797 de 1949** y no por la aplicada en primera instancia que está consagrada para los eventos de los trabajadores del sector privado.

Más allá de la normatividad que regula la materia, esta Judicatura encuentra procedente mantener la sanción moratoria, citando para ello lo indicado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencia SL2349-2024** al resolver un caso similar donde “...se evidenció que el actuar de la empleadora se alejó de los postulados de la buena fe, pues si bien es cierto la demandante de manera formal fue vinculada bajo una modalidad diferente a la laboral, la realidad fue que ello fue un mero mecanismo para ocultar y/o encubrir una verdadera relación subordinada, lo que acarreaba a que se le despojaran los derechos laborales de los cuales era acreedora, de ahí que para la Corte es procedente la imposición de tal sanción moratoria...”, tal como ocurrió en el presente asunto.

No obstante, **para su cuantificación debe tenerse en cuenta el vencimiento del plazo de 90 días, contados a partir de la terminación de la vinculación laboral** a razón de un día de salario. Como el contrato de trabajo culminó el 30 de junio de 2015, dicha sanción se contará **a partir del 1º de agosto de 2015, hasta la liquidación definitiva de Caprecom que ocurrió el 27 de enero de 2017**, conforme al acta final del proceso liquidatorio publicada en el Diario Oficial 50129 de la misma calenda, por lo que la Caja solo existió hasta la fecha indicada y por esa razón, la indemnización moratoria no puede extenderse más allá, *dada la inimputabilidad de la mora* (SL2349-2024, reiterando SL2136-2021 y SL4176-2021).

Como el último salario mensual devengado por el demandante se estableció en \$2'619.401, es decir \$87.313 diarios, la **indemnización moratoria corresponde a la suma única de \$46'887.278** por los 537 días transcurridos en el periodo que va del 1º de agosto de 2015 hasta el 27 de enero de

2017; en tal sentido **se modificará la decisión recurrida.**

Suma que deberá pagar la demandada en forma **indexada**, como mecanismo que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda por el transcurso del tiempo y los efectos del factor inflacionario, **a partir del 28 de enero de 2017**, hasta la fecha del pago efectivo, para lo cual se deberá aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Indexación} = \frac{\text{Índice final}}{\text{Índice inicial}} \times \text{capital} - \text{capital}$$

7. Se revocará la condena impuesta al reconocimiento y pago de la indemnización por la no consignación de las cesantías conforme al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ya que al ostentar el accionante la calidad de trabajador oficial, su régimen salarial y prestacional no se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y por ende, no le son aplicables las disposiciones contenidas en la norma que sirvió de fundamento para la imposición de la sanción.

Al respecto, puede verse **Sentencia SL354-2023** en proceso promovido también en contra de CAPRECOM, reiterando SL2614-2021, SL4771-2021 y SL2051-2017, donde el órgano de cierre de esta especialidad explicó que la Ley 344 de 1996, que consagra el régimen de liquidación anual de cesantía para quienes se vinculen con el Estado y de la remisión expresa del artículo 1° del Decreto 1582 de 1998 a la Ley 50 de 1990; sobre la forma de liquidación de tal concepto rememoró SL582-2021

donde adoctrinó que era viable imponer la sanción en los casos de trabajadores oficiales del nivel territorial vinculados desde el 31 de diciembre de 1996, pero que esa regla no gobierna la situación del accionante, en tanto fue trabajador oficial del orden nacional; tal como ocurre en este caso.

En los demás temas objeto de condena se **confirmará la Sentencia de Primera Instancia.**

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta segunda instancia teniendo en cuenta que apelaron las apoderadas de ambas partes y los recursos prosperaron en forma parcial; de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **MODIFICA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa, en los siguientes aspectos:

a. Se revoca el numeral primero en cuanto declaró la existencia de cuatro (4) contratos de trabajo a término fijo; en su lugar, **se declara que entre el demandante JOSÉ ONÉSIMO VALLEJO ARBOLEDA y la Caja de Previsión Social de Comunicaciones CAPRECOM Liquidada, existieron dos relaciones laborales**, entre el 2 de diciembre de 2013 y 11 de junio de 2014 y del 1° de julio de 2014 al 30 de junio de 2015, **que se rige por las normas aplicables a los contratos con los trabajadores oficiales.**

b. Se revoca el numero segundo en cuanto condenó al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones en aplicación de las normas que rigen a los trabajadores particulares; en su lugar, **se condena al PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE CAPRECOM LIQUIDADO - PAR CAPRECOM LIQUIDADO -**, administrado por la **FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A.** a reconocer y pagar al demandante **JOSÉ ONÉSIMO VALLEJO ARBOLEDA** las siguientes sumas y conceptos como trabajador oficial:

Cesantías: \$4'001.288

Vacaciones: \$2'644.000

Prima de navidad: \$3'921.703

c. Se revoca el numero tercero que ordenó reconocer y pagar la suma de \$15'367.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa; en su lugar, se absuelve a la demandada de esta pretensión.

d. Se modifica el numeral cuarto, en cuanto al fundamento normativo de la sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales que corresponde al artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, modificado por el artículo 1° del Decreto Ley 797 de 1949 y no el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; por este concepto, la demandada adeuda la suma única de **\$46'887.278** por los 537 días transcurridos en el periodo que va del 1° de agosto de 2015 hasta el 27 de enero de 2017, que deberá reconocer en forma **indexada** a partir del 28 de enero de 2017, hasta la fecha del pago efectivo. **Se revoca** la condena a pagar **indemnización por no consignación de cesantías** conforme al artículo 99 de la Ley 50 de 1990; en su lugar, se absuelve a la entidad de esta pretensión.

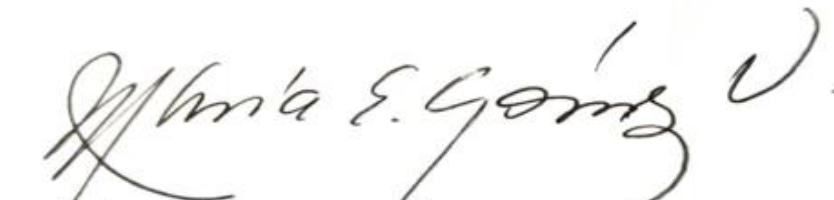
Todo lo anterior, de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia en lo demás; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: No se condena en Costas en esta Segunda Instancia; de acuerdo a los considerandos.

CUARTO: Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELASQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

Anexo con liquidación de conceptos:

Cesantías	No días	Salario mes	Salario diario	
Primer contrato				
2013	30			\$217,050
2014	161	\$2,604,603	\$86,820	\$1,164,836
Segundo contrato				
2014	180			\$1,309,701
2015	180	\$2,619,401	\$87,313	\$1,309,701
			Total	\$4,001,288

Prima de navidad	No meses			
Primer contrato				
2013	1			\$217,050.25
2014	5	\$2,604,603		\$1,085,251.25
Segundo contrato				
2014	6			\$1,309,700.50
2015	6	\$2,619,401		\$1,309,700.50
			Total	\$3,921,702.50

Vacaciones	No días			
Primer contrato	191	\$2,604,603		\$690,943.30
Segundo contrato	360	\$2,619,401		\$1,309,700.50
			Total	\$2,000,643.80

Indemnización moratoria		\$2,619,401	\$87,313	
Desde	01-ago-15			
Hasta	27-ene-17			
2015	150			
2016	360			
2017	27			
Total días	537		Total indem	\$46,887,277.90