



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA

Riohacha, veintidós (22) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY 1149 DE 2011
PROVIDENCIA	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE:	YASON BASSA PADILLA
DEMANDADO:	PAR CAPRECOM LIQUIDADO
JUZGADO DE ORIGEN:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira
TEMA:	CONTRATO REALIDAD
RADICACION No.:	44001-31-05-001-2017-00116-01

Discutido y aprobado en Sala Según **Acta No. 046** del veintidós (22) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Se procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el Decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1º, norma vigente al momento de la interposición de los recursos de apelación y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver con el fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta y el recurso de apelación presentado por los apoderados judiciales de las partes contra la providencia dictada el 26 de Noviembre de 2019, proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso de la referencia.

La decisión se adopta en la Sala que integran los Magistrados PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, HENRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES, y CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ en calidad de ponente.

Por disposición del art. 279 y 280 del C.G.P., esta sentencia será motivada de manera breve, en virtud de que la demanda, su contestación y actuaciones procesales son suficientemente conocidas por las partes del proceso, para iniciar el argumento desde la sentencia de primera instancia.

1. ANTECEDENTES

YASON BASSA PADILLA, demandó a la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES – CAPRECOM LIQUIDADA, PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES CAPRECOM LIQUIDADA pretendiendo se declarara la existencia de varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, siendo el primero de ellos de fecha primero (01) de Junio de 2012 y el último con fecha de terminación treinta (30) de agosto de 2014, que como consecuencia de ello debe reconocer y

pagar las prestaciones sociales y vacaciones, así como la prima de servicios, prima vacaciones, prima de navidad, la indemnización moratoria por el no pago de cesantías, la sanción por no pago oportuno de los intereses a las cesantías, la indemnización por despido injusto el 30 de junio de 2015, la indemnización moratoria por el no pago oportuno de acreencias laborales, indexación de las sumas, pago de aportes a la seguridad social por concepto de pensión, costas, y la condena extra y ultra petita.

Como sustento de sus pretensiones indicó que: prestó servicios a la demandada a través de contratos a término fijo sin solución de continuidad como GESTOR DE VIDA SANA; que la modalidad contractual fue denominada por la pasiva como de “prestación de servicios personales”; que ejecutó sus labores en la extinta CAPRECOM sede Riohacha, que el contrato inicial fue iniciado el primero (1º) de junio de 2012 se pactó la suma de \$1.271.000, como remuneración, que los extremos del ligamen inició el primero (01) de Junio de 2012; para el año 2013 el salario fue de \$1.271.000 y para 2014 el salario fue de \$1.321.840, que cumplió horario diario de ocho (08) horas desde las 8: 00 a.m. a 12:00 m, y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., que su jefe inmediato fue CESAR AUGUSTO BALLESTEROS GARCÍA en calidad de gerente. Que nunca fue afiliado al sistema de seguridad social, y para desarrollar el contrato debía pagar la seguridad social, que no le fueron consignadas sus cesantías, y a la fecha aún las adeuda junto con los intereses, prestaciones sociales y vacaciones. Que la terminación del ligamen fue el 30 de junio de 2014, que se dio en forma unilateral y sin justa causa por la entidad demandada.

2. LA SENTENCIA APELADA

La Juez de conocimiento, profirió sentencia de mérito acogió las pretensiones de la demanda, declaró la existencia de la relación laboral teniendo en cuenta la calidad de trabajador oficial desde el primero (01) de Junio de 2012 al treinta (30) de junio de 2014, que terminó por decisión unilateral e injusta del empleador, condenó al pago de cesantías, intereses a las mismas, vacaciones, prima de navidad, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria (desde el 01 de julio de 2014 al 27 de enero de 2017), sanción moratoria por no pago de cesantías y condenó en costas.

La tesis que sostuvo fue que, la demandante demostró los tres (3) elementos configurativos del contrato de trabajo, conforme al decreto 2127 de 1947, artículo 1º., 3º, 4º, razón por la cual la demandada debía pagar a la demandante el dinero por concepto de prestaciones sociales, la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria y la indemnización por no pago de cesantías.

Hizo un estudio sobre la naturaleza jurídica de Caprecom (artículo 1º de la Ley 314 de 1996), como empresa industrial y comercial del Estado del orden Nacional, el Decreto 456 de 1997 art. 36 que referencia quienes prestan sus servicios en las empresas del Estado “... *son trabajadores oficiales y excepcionalmente son empleados públicos quienes laboran en cargos de dirección o confianza del Estado amparados en la misma norma.* “

Puso de presente que le correspondía a la demandante demostrar dos condiciones: primero, que por las funciones realizadas ostentaban o debía ostentar la calidad de trabajador oficial, y que, efectivamente cumplió con los requisitos establecidos en la ley, específicamente en el Decreto 2127 de 1945 para considerar esa vinculación como un contrato de trabajo, refirió la presunción del artículo de la misma norma, analizó los contratos regidos por la Ley 80 de 1993 su especialidad y temporalidad. Encontró demostrada la prestación del servicio con base en el testimonio recaudado y las documentales obrantes en el plenario y así, se invirtió la carga de la prueba, es el empleador quien debe desvirtuar la existencia de subordinación respecto del servicio prestado por la parte demandante. Hizo alusión a la falta de autonomía de la demandante, pues la pasiva no demostró lo contrario, así como al cumplimiento de un horario laboral. Hizo énfasis en el análisis probatorio, y que el extremo activo cumplió con suficiencia la carga procesal de demostrar el elemento subordinación, que no fue desvirtuado por la demandada.

Concedió la indemnización por despido injusto contemplada en el decreto 2127 de 1945; la cancelación de prestaciones sociales y vacaciones, concedió a la indemnización por impago de cesantías e indemnización por el no pago oportuno de los intereses a las cesantías.

Señaló que operó parcialmente el fenómeno prescriptivo, pues la demanda fue presentada el veinte (20) de junio de 2017, pero que previo a ello se había agotado reclamación administrativa, el quince (15) de mayo de 2017, concluyo que prescribieron los derechos laborales anteriores al quince (15) de mayo de 2014.

Analizó la conducta de la demandada, encontró demostrada la mala fe, reiterando que la Corte Suprema de Justicia precisó el criterio al respecto, y como la entidad no justificó con suficiencia el uso de la modalidad contractual impuso las sanciones moratorias reclamadas, hasta el último día de la liquidación de la empresa que ocurrió el veintisiete (27) de enero de 2017. En cuanto a la indemnización por no pago de cesantías, las concedió, pero al estar prescrito parcialmente las ordenó desde el quince (15) de mayo de 2014.

3. RECURSO DE APELACIÓN.

Las partes, inconformes con la decisión de instancia interpusieron recurso de apelación así:

3.1. PARTE DEMANDANTE

“Cómo motivo de mi inconformidad, aclarando que es una decisión que respeto y no me queda la menor duda de la buena fe, radica en la sanción moratoria por no pago oportuno de las prestaciones sociales hasta el día 27 de enero del año 2017, en el hecho décimo quinto de la demanda, manifesté de la misma manera que la demandada debe reconocer y pagar a mi poderdante la sanción moratoria por el no pago oportuno de los salarios sociales es decir las cesantías, los intereses, correspondientes a un día de salario por cada día de retardo, en ese orden dentro de la peticiones décima sexta se le pidió al sr juez que iba en aplicación del artículo 52 del decreto ley 2127 de 1945 ordenar la sanción moratorio por no pago oportuno

de las acreencias laborales pretendidas y que a la fecha de la presentación de la demanda iban a estar acudiendo 720 días, **cómo reitero pues mi motivo de inconformidad no haberse concedido la sanción moratoria hasta el día en el que se pague las acreencias laborales declarada**, en ese orden de idea en anteriores fallos como en el juzgado primero como el segundo han condenado a CAPRECOM en liquidaciones correspondiente a las sanciones moratorias por los no pago oportuno de las prestaciones sociales hasta el pago de la obligación y en su mayoría han sido confirmado por el honorable tribunal superior del distrito judicial de Riohacha.

La norma su señoría es clara, que la sanción moratoria se causa hasta el día que se pague las acreencias debidamente declaradas por el juzgado de instancia, de manera alguno debe caer responsabilidad a cargo de mi cliente que por mandato legal es una obligación que tiene el empleador de pagar esa sanción moratoria esas acreencias debidamente declaradas por el juzgado de instancia, instancia que de manera alguna se le debe dar aplicación o responsabilidad al demandante, debido a que es una responsabilidad única que debe pagar éstas acreencias, en mi concepto la norma es clara que dice que la sanción moratoria debe pagarse hasta el día que falle la obligación, mi cliente es perjudicado por una omisión del empleador la tiene de pagar. Cómo motivo de mi inconformidad, quiero saber que sanción se puede tomar al respecto o ser novedoso. Este honorable Tribunal Superior Distrito judicial de Riohacha porque la normal sustantiva es muy clara, y no entendemos porque se le va a aplicar la sanción moratoria hasta el 27 de enero del año 2017, fecha en la cual terminó o funcionó CAPRECOM en mi concepto fue su obligación pagar esas prestaciones sociales o esos salarios a los trabajadores o en su defecto consignárselo en un juzgado para que esas acreencias no hubieran causado esa sanción moratoria. Son mis argumentos pues en la cual sustentó el recurso con la esperanza de que puedan tener por el honorable tribunal al momento de preferir la decisión definitiva.”

3.2. PAR CAPRECOM

En lo pertinente, el apoderado hace un recuento de los argumentos probatorios de la sentencia, las normas que sirvieron de sustento a la decisión y sostuvo:

“...como contra argumento de esta decisión del despacho en su declaración quiero traer al despacho la denominada tesis de los actos propios la cual basa sus fundamentos en el interrogatorio de partes e interrogatorio de testigos en etapa probatoria y según la cual esta tesis en un futuro no es posible contradecir la propia teoría y las propias conductas y manifestaciones válidamente expresadas en el pasado porque la buena fe debe observar en un futuro los mismos actos que hacían prever en Sentencia del Consejo de Estado del 31 de Enero del 91...” citó al doctrinante, “...Jesús Gonzales Peña...tiene sus fundamentos y raíces en el código general del derecho y de proceder de buena fe en la vida jurídica”, para argumentar “...en el caso que nos ocupa el demandante suscribió un contrato de prestación de servicios conociendo los alcances y cumpliendo todos los trámites exigidos y en su mayoría nunca existió reclamación por el tipo de contratación que los unía no puede ser que se pretenda modificar los beneficios que no habían sido pactados de lo anterior fluye con claridad que el demandante ha surgido de sus actos propios para decidir e intentar obtener un beneficio desde el primer momento se aceptó que su

vinculación fue bajo la modalidad de prestación de servicio y no se está frente a un incapaz que fue engañado por la otra parte sino frente a una persona con la capacidad de reconocer los contratos que suscribe, teniendo en cuenta las consideraciones del despacho con relación a la vigilancia y control que ejercía el empleador, tesis de los actos propios quiero traer a colación que el hecho de la vigilancia que realiza el contratante contra el contratista no es un elemento de presunción de trabajo...” Para ello se apoya en la sentencia 16062 de Septiembre del 2001 “...debe reiterarse que la existencia de un contrato independiente civil en ningún caso implica las instrucciones o ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista, lo que tiene que ver bajo el análisis que realizó el despacho con relación al cumplimiento de horarios hay que traer y tener en cuenta que estos no son elementos alusivos al contrato de trabajo y pueden ser parte de otro tipo de vinculación, frente a estas anteriores normas y conceptos jurisprudenciales considero señora juez y honorables magistrados de la Sala Civil, Familia y Laboral que no se cumplió con la prueba y parte demandante para probar los tres (3) elementos de una relación laboral.

En segundo aspecto quiero analizar que se revisa también parte de las condenas para que así el tribunal lo considere y confirmar el primer punto la condena relacionada con los intereses de las cesantías con relación a los mismos trabajadores oficiales para que este extremo demandante consideramos que no es procedente.

Y en un tercer aspecto para así terminar con la contestación del recurso quiero reiterar a los honorables magistrados Sala Civil, Familia Laboral con relación al recurso de apelación, del extremo de la indemnización moratoria por el no pago de la prestación de servicio se debe existir como fuente formal del derecho la jurisprudencia que ha emitido la corte suprema de justicia con la radicación 71154-sR154 del 2019 señora magistrada ponente Clara Cecilia Quevedo dentro del proceso ordinario laboral proferido por el señor German Arcela en un proceso igual y de manera sucinta considero que la corte se pronunció... en consecuencia precisa la corte su criterio que cuando ocurra la liquidación de la entidad de la sanción moratoria se calcula hasta aquella que deja de existir, esto se aplica porque al no tener la posibilidad de atender la obligación orientada a este trámite se procede con posterioridad su liquidación final necesariamente debe considerarse estas circunstancias para limitar la condena por concepto de necesidad moratoria a la fecha de la extinción de la entidad hasta el día 31 de Marzo del 2015 esto para casos del seguro social y para el caso de CAPRECOM de Enero del 2017 como lo manifestó la señora juez en sus consideraciones.

En estas circunstancias sustento mis alegatos de apelación solicitando a la juez que considere el recurso de la apelación con base a los argumentos aquí expuestos en esta instancia y solicito a los honorables magistrados de la sala, civil, familia y laboral revocar la sentencia de primera instancia proferida por el auto y en ejercicio del tribunal de consulta que se revise total la sentencia.”

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

4.1. PARTE DEMANDADA

En lo relevante reafirmó la tesis del acto propio, cito textualmente la sentencia del Consejo de Estado del 31 de Enero del 91, abordó el tema de la vigilancia y control que ejercía el empleador, para ello, cita la sentencia 16062 de Septiembre del 2001 la corte suprema de justicia: “...*el ex contratista conocía los alcances de esta contratación, cumplió todos los trámites exigidos, durante la relación contractual que los unió, en la mayoría de los casos, nunca existió reclamación por el tipo de contratación..., no puede ser de recibo que al terminar la relación se pretenda modificarla para obtener beneficios que no habían sido pactados.*” En relación con el cumplimiento de horarios se basó en la sentencia 15768 de 2001. Y sobre el tema de Coordinación de actividades cito sentencia del Consejo de Estado, de 18 de noviembre de 2013. Que no son procedentes los intereses a las cesantías para los trabajadores oficiales, frente a los extremos temporales de la indemnización moratoria, limitarla a la fecha de la extinción de la entidad, 31 de Marzo del 2015, esto para casos del seguro social y para el caso de CAPRECOM de Enero del 2017 como lo manifestó la señora juez en sus consideraciones. Argumentó frente a la prescripción, “...*no son exigibles por los presuntos extremos laborales entre el 10 de Junio de 2012 y el 30 de Junio de 2014, los años anteriores a la reclamación se encuentran cobijados por el fenómeno de la prescripción*” Finalmente alegó que la extinta CAPRECOM EICE siempre obró de buena fe, realizó la contratación bajo los parámetros de la ley 80 de 1993, la sanción moratoria no opera de manera automática, trajo en su apoyo la sentencia CSJ del 10 de octubre de 2003 201764 SL 11436 de 29 de junio de 2016, que no es posible predicar a mala fe en el no pago de prestaciones sociales por encontrarse en proceso de liquidación, con pie en la sentencia SL2833 de primero (1º) de marzo, además en sede de tutela STL 9100 de 6 de julio de 2018, sentencia CSJ STL 8678 de cuatro (4) de julio 2018, CSJ STL 8824 de cuatro (4) de julio 2018, en suma concluye “...*y tratándose de entidades en liquidación se tiene claramente establecido que no se puede predicar la mala fe en su actuar...*”

Finalmente señala que la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990 no cobija a los trabajadores oficiales.

4.2. PARTE DEMANDANTE.

Vencido el término, no presentó alegatos de conclusión.

5. CONSIDERACIONES.

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por los apoderados judiciales de las partes, esta Corporación es competente para conocer de éste asunto al ser superior funcional de la funcionaria A quo, además, hay capacidad para ser parte y comparecer al proceso, existe legitimación en la causa y no se encuentra vulnerado el artículo 29 superior; así procederá esta Sala al planteamiento de los problemas jurídicos surgidos en controversia, sin olvidar que se restringe la competencia al marco trazado por la censura (art. 66A C.P.T.S.S.).

Inicialmente en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta, se procederá a efectuar el estudio de la sentencia de instancia a fin de verificar su justeza, en tanto se condenó a la entidad pública CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES – CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN.

De otra parte, se advierte la debida notificación a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, ordenada con auto 27 de febrero de 2019.

5.1. PROBLEMA JURÍDICO:

Vistos los reproches de alzada, corresponde a ésta Colegiatura, dilucidar si la juez de instancia acertó al condenar a la demandada, para tal efecto se analizará si hay lugar a la aplicación del principio de la primacía sobre la realidad de las formas y en tal caso, si la relación que vinculó a las partes fue de naturaleza laboral, además, se deberá analizar la valoración probatoria que realizara la funcionaria **a quo** para efectos de determinar la configuración de los elementos estructurales de la relación laboral, con especial énfasis en la subordinación y finalmente si es viable la imposición de indemnización por despido injusto por haber operado una causa legal, esto es, la liquidación de la entidad y si se configura la teoría del acto propio.

La parte apelante alude a los siguientes aspectos fundamentales: (i) el hecho de la vigilancia que realiza el contratante al contratista (ii) improcedencia de los intereses de las cesantías con relación a los trabajadores oficiales, (iii) tesis de los actos propios , (iv) extremos de la indemnización moratoria.

Sentado lo anterior, se revisará si el contrato de trabajo alegado en la demanda realmente existió.

1. CONTRATO DE TRABAJO:

El ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, tras la promulgación de la Constitución Política de 1991, se edifica en una serie de principios mínimos fundamentales, entre ellos el de primacía de la realidad sobre las formalidades – definido en su artículo 53, según el cual “*la entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo*”¹, y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Igualmente, los artículos 1º de la Ley 6ª y 2º del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, consagraron los elementos que se deben reunir para que exista contrato de trabajo, así: “**a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional, y c) El salario como retribución del servicio...**”.

¹ Corte Constitucional, sentencia C-555 de 06 de diciembre de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Al respecto ha dicho la Corte que: *“...El artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, hace que se presuma, que cualquier prestación de servicios personal, está regida por un contrato de trabajo. Es decir, que se reúnen los requisitos de que trata el art. 2 de la misma norma. Pero la carga de la prueba para el trabajador, se centra en demostrar, necesariamente, la existencia de la prestación personal del servicio, quedando en cabeza de su contra parte, destruir la presunción. Ver Sentencia SL2493 DE 2017 del 22 de febrero de 2017, M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ.*

Por otra parte, la Ley 80 de 1993 autoriza la realización de los Contratos de Prestación de Servicios y mediante la modificación realizada por el Decreto 165 de 1997 en su artículo 2° contempla que: *“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.”*

Es pertinente resaltar que los contratos de prestación de servicios y los laborales comparten los elementos de prestación personal de un servicio y retribución, la diferencia esencial entre una y otra contratación está dada por el elemento subordinación jurídica o dependencia, ya que en la primera de ellas el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual.

En tal sentido, se encuentra acreditado en el plenario que el cargo que desempeñó el actor a través de contratos de prestación de servicios; dentro de los siguientes extremos temporales: Primero (1º) de junio del 2012 hasta el 30 de junio de 2014.

En todos ellos se indica que el objeto contractual lo fue *“a) realizar el proceso de afiliación y carnetización de los usuarios b) hacer la entrega del carnet (sic) c) recoger la firma del usuario d) atender las quejas y reclamos e) capacitar a los afiliados sobre el sistema general de seguridad social en salud...”*, la remuneración pactada fue de \$1.271.000 para el año 2012 y 2013 y \$1.321.840. en el año 2014.

Debe confrontarse que el actor prestó servicios efectivos por un período cercano a los dos años, por ello no se da la condición de temporalidad que exige la norma, quebrando de esta manera el planteamiento transitorio que inspiró la normatividad de la Ley 80 de 1993.

Vigilancia realizada por el contratante al contratista

Se debe establecer si las actividades desarrolladas por el demandante estuvieron sometidas a la continua subordinación de la demandada, así, se verificará el cumplimiento de los elementos constitutivos del contrato de trabajo.

En torno a la existencia de un contrato realidad la Corte ha adoctrinado que:

“...para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la

demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual...a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador.

Aquí desde un comienzo, tal y como lo halló establecido el Tribunal, quedó acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el accionante, presumiéndose por tanto la subordinación laboral, que en el sub lite, acorde a las reglas de la prueba, no fue desvirtuada por la sociedad demandada, conforme se establecerá en sede de instancia. CSJ SL 26 de jun. De 2011, No.39377...” La anterior tesis se reitera en la sentencia SL2493 DE 2017 del 22 de febrero, M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ.

Si lo anterior es así, **el eje fundamental del análisis consiste en determinar si la demandada enervó esa presunción**, mediante prueba idónea, esto es, que el servicio contratado se ejecutó con libertad y autonomía.

De la prueba allegada y practicada, se observa que las actividades encomendadas al demandante se desarrollaron en la dirección territorial de Caprecom, las que no sólo fueron realizadas de manera personal, sino en el lugar determinado, y bajo las instrucciones impartidas, hechos expuestos por quienes fueron sus compañeros de trabajo YAIR JOSÉ RODRÍGUEZ TONCEL Y EMMANUEL ARÉVALO MÓVIL.

Pues bien, el sistema de persuasión racional de la prueba, que en el derecho laboral está regulado en el art. 61 del C.P.L. que recoge estos principios:

- *Libre formación del convencimiento*
- *Debe basarse en los principios científicos que informan la crítica de la prueba;*
- *Atender las circunstancias relevantes del pleito;*
- *La conducta procesal de las partes.*
- *El juez debe indicar los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.*

La credibilidad de los testigos de la parte demandante otorgada por el **a quo** fue acertada en tanto los deponentes fueron enfáticos al exponer la razón de su dicho, acerca de la fecha de ingreso a labores del actor, funciones y actividades desarrolladas, cumplimiento de horario de trabajo, y el hecho de haber sido compañeros de labores en el “mismo lugar” ante la entidad demandada, así se confirma la decisión primigenia en este punto.

Resalta esta Corporación que, si bien resulta atendible que la empresa contratante defina obligaciones específicas al momento de efectuar la contratación, no puede

deducirse que se hayan desarrollaran en condiciones de independencia y autonomía, pues una cosa es la coordinación, que no resulta indebida en la relación contractual, y otra distinta es la obediencia.

Al respecto el Consejo de Estado desde providencia de vieja data ha precisado que: *“...Son las necesidades de la administración las que imponen la celebración de contratos de prestación de servicios con personas naturales cuando se presente una de dos razones: a) que la actividad no pueda llevarse a cabo con personal de planta y, b) que requiera de conocimientos especializados la labor; es, inaceptable, que se sostenga que no existe diferencia entre los efectos de un contrato de prestación de servicios como el del sub-lite y los de una situación legal y reglamentaria con base en que tanto los contratistas como quienes se encuentran incorporados a la planta de personal se hallan en las mismas condiciones...”*

“...El principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, no tiene, adicionalmente, el alcance de excusar con la mera prestación efectiva de trabajo la omisión del cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales previstos para acceder a la función pública que, en la modalidad estatutaria, son el nombramiento y la posesión, los que a su vez presuponen la existencia de un determinado régimen legal y reglamentario, una planta de personal y de la correspondiente disponibilidad presupuestal...”.
(CONSEJO DE ESTADO SALA PLENA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO- Consejero ponente: NICOLAS PAJARO PEÑARANDA, 18 de noviembre de 2003 radicado No. 17001-23-31-000-1999-0039-01(IJ))

Se concluye que la confusión que deriva en la aplicación del contenido del artículo 53 Superior se da cuando no se logra diferenciar entre los efectos que se generan del vínculo contractual-prestación de servicios- con la actividad desplegada por empleados públicos- trabajadores oficiales, en tanto prestan servicios en la misma entidad, cumpliendo horario, atienden órdenes de manera permanente, pues ha de recordarse que si bien la actividad desplegada era “GESTOR DE VIDA SANA”, citada anteriormente, servicios que desarrolló en la extinta entidad, lo que no logró demostrar la entidad demandada es que con el personal de planta no podía llevar a cabo la actividad, o que el demandante contara con conocimientos especializados en la labor que hiciera imperioso aplicar dicha modalidad contractual reglada por la Ley 80 de 1993. En consecuencia, al hacer el análisis conjunto de la prueba que obra en el expediente, esto es, los testimonios y pruebas documentales son concluyentes en este evento para demostrar la configuración de la subordinación.

Así, en este evento se acreditaron los elementos constitutivos del contrato de trabajo, y por ello deviene la confirmación de la providencia en este punto.

Estableciéndose que entre las partes existió un contrato de trabajo, procede a avalar el reconocimiento de prestaciones sociales así:

Respecto de las **CESANTÍAS** se tiene que fueron instituidas de acuerdo a los artículos 27 del Decreto 3118 de 1968, 1° - 6° del Decreto 1160 de 1947, artículo 17, literal a) de la Ley 6° de 1945 y la ley 344 de 1996, y por ende es viable concederlas.

La **PRIMA DE NAVIDAD** es viable otorgarla en tanto es regulada por el Decreto 3135 de 1968 en su artículo 11:

"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.

Parágrafo 1º.- Cuando el empleado o trabajador oficial no hubiere servido durante el año civil completo, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad, en proporción al tiempo servido durante el año, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará con base en el último salario devengado.

*Parágrafo 2º.- **Quedan excluidos del derecho a la Prima de Navidad a que se refiere este artículo, los empleados públicos y trabajadores oficiales que presten sus servicios en establecimientos públicos, empresas industriales o comerciales del Estado y sociedades de economía mixta, que por virtud de pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o reglamentos de trabajo, tengan derecho a primas anuales similares, cualquiera sea su denominación.***

Como quiera que si bien el demandante ostentó la calidad de trabajador oficial dentro de CAPRECOM (artículo 1º de la Ley 314 de 1996), empresa industrial y comercial del Estado del orden Nacional, no está probado que a través de pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o reglamentos de trabajo, tuviera derecho a primas de similares connotaciones, por tanto resulta procedente la condena.

Igualmente, el pago de **VACACIONES** procede conforme el artículo 8º de los Decretos Leyes 3135 de 1968 y 1045 de 1978.

Improcedencia de los intereses de las cesantías con relación a los trabajadores oficiales

Respecto al reconocimiento de **INTERESES A LAS CESANTÍAS**, se estima acertada la condena toda vez que, en virtud del artículo 13 de la Ley 344 de 1996, sólo tienen derecho a intereses de las cesantías los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) vinculados con posterioridad a 31 de diciembre de 1996, fecha de entrada en vigencia de esta norma, por estar dentro del régimen de cesantías anualizadas aplicables a todos los empleados del orden nacional que contempla su pago.

Resta verificar la procedencia de la condena indemnizatoria por el despido injusto, en tanto expresa la apelante que se configuró una causa legal, esto es la liquidación de la entidad.

Lo primero a señalar es que la relación laboral entre las partes se dio entre desde el primero (1º) de junio de 2012 hasta el 30 de junio de 2014, la a quo impuso la sanción por terminación unilateral del contrato y en virtud de la declaratoria de contrato realidad aplicó las reglas definidas para los trabajadores oficiales según la cual las partes no pactaron plazo, como lo previene el artículo 8º de la Ley 6 de 1945 modificado por el artículo 43 del Decreto 2127 del mismo año, esto es por el plazo presuntivo por periodos de 6 meses, y si la relación laboral inicio desde el primero (1º) de junio del 2012 hasta el treinta (30) de junio de 2014, el primer contrato tuvo las siguientes prórrogas:

- Del 1 de junio de 2012 al 30 de junio de 2012, mismo que sufrió las siguientes prórrogas:
 - ° Del 3 de julio de 2012 al 31 de julio de 2012.
 - ° Del 1 de agosto de 2012 al 31 de agosto de 2012.
 - ° Del 5 de septiembre de 2012 al 30 de septiembre del mismo año, al cabo de las anteriores prórrogas, se surtieron las siguientes renovaciones, por el termino de 1 año, tal como lo dispone el artículo 46 del C.S.T.
 - ° Del 04 de octubre de 2012 al 03 de octubre de 2013.
 - ° Del 04 de octubre de 2013 al 03 de octubre de 2014, empero, el contrato terminó el 30 de junio de 2014, es decir antes del vencimiento. Así, la conclusión de la funcionaria de primera instancia sobre indemnización por despido injusto luce conforme a la ley, y deberá confirmarse, porque al confrontar con la prueba documental se llega a la misma cifra.

Esto expone la Corte Suprema de Justicia sobre el plazo presuntivo:

*“...El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. **La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador.** Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral. (negrillas fuera de texto)....”.*
(Ver SL 1739-2018 del 09 de mayo de 2018 con ponencia del Magistrado **DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**).

Ahora se entiende que, con base en el Decreto 414 de 2018, se consagró “Que la Caja de Previsión Social de Comunicaciones “Caprecom” EICE en liquidación celebró el contrato de Fiducia Mercantil con FIDUPREVISORA S.A. de acuerdo con lo previsto en el artículo 35 del Decreto-Ley No. 254 de 2000 y en el artículo 2 del Decreto No. 2192 del 28 de diciembre de 2016, cuyo objeto fue la constitución de un Patrimonio Autónomo de Remanentes destinado entre otros a efectuar el pago de las obligaciones remanentes y contingentes a cargo de la Caja de Previsión

Social de Comunicaciones CAPRECOM EICE en Liquidación en el momento que se hagan exigibles;

Que el 27 de enero de 2017 finalizó el proceso de liquidación de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones "Caprecom" según consta en Acta Final de Liquidación publicada en el Diario Oficial No 50.129 de la misma fecha (...);

Como se evidencia a la celebración del contrato de fiducia, la entidad en el curso de la liquidación pactó con la sucesora convocada al proceso, la asunción del pago de indemnizaciones entre otros, respecto de los trabajadores desvinculados con ocasión del cierre del proceso liquidatorio. Súmese a lo anterior que la liquidación final se surte con el acta de fecha 27 de enero de 2017 y por consiguiente si los extremos temporales del ligamen fueron declarados entre el 01 de Julio de 2014 y el 31 de enero de 2016, quiere ello decir que el contrato expiró mucho tiempo antes de la creación del negocio jurídico al que hemos hecho referencia, esto es, antes de la liquidación efectiva, por lo cual en principio, el hoy PATRIMONIO AUTÓNOMO CAPRECOM, debería responder por las condenas impuestas contra la entidad liquidada.

Ahora bien, el hecho externo al trabajador como lo es la extinción de la entidad empleadora por la culminación del proceso liquidatorio, no debe conducir necesariamente a la absolución de la condena, porque pese a estar inmersa en el proceso extintivo, lo correcto no es declarar que la terminación se da por causa legal, que en efecto es así, que no para el caso, porque la ruptura del vínculo se da antes del 27 de enero de 2017 fecha cuando dejó de existir jurídicamente CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN, y por ello es viable imponer sanciones de orden compensatorias en favor del trabajador.

Al respecto la Corte en un caso - aunque no idéntico, si análogo- se ha referido a la vialidad de la indemnización al trabajador cuando sobreviene la extinción de la entidad y se hace imposible el reintegro, al respecto indicó en sentencia SL8155-2016 del 8 de julio de 2016 M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO:

“...la ocurrencia de un hecho externo al trabajador, como lo es la extinción de la entidad empleadora por la culminación del proceso liquidatorio, no debe conducir a la absolución o a que el juez decline su deber de administrar justicia. Por el contrario, frente a situaciones como estas, lo razonable es adoptar decisiones compensatorias de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores, a través de sentencias viables, completas y de posible ejecución.

Por ello y en aras de garantizar la materialidad del derecho a la justicia efectiva, la Sala, en reemplazo del aludido reintegro y a título compensatorio, considera procedente disponer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación del demandante hasta la fecha de culminación de la liquidación de la entidad, debidamente indexados, así como los respectivos aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, por el mismo lapso...”

Colofón de lo expuesto, para el momento cuando se puso fin al contrato de prestación de servicios, que sólo se declara laboral a partir de la providencia de primer grado, aunque estaba en curso el proceso liquidatorio, las relaciones a la postre declaradas como laborales seguían produciendo efectos, lo cierto es que la norma especial que gobierna el asunto artículo 8º de la Ley 6 de 1945 modificado

por el artículo 43 del Decreto 2127 prevé el pago de dicho concepto, y si la entidad dejó de existir jurídicamente hasta el mes de enero de 2017, es decir, cerca de dos (02) años después de concluido el ligamen, no puede la impugnante pretender exoneración alguna por este concepto, cuando pactó con CAPRECOM EN LIQUIDACIÓN la asunción de dichos pagos, concretamente las indemnizaciones, acuerdo contractual que debe honrar.

Finalmente, frente a la teoría del acto propio se debe señalar que la Corte Suprema ha desarrollado una línea jurisprudencial según la cual, adoctrino en Sentencia del veintiocho (28) de julio de dos mil veintiuno (2021), con ponencia del doctor OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, SL4311-2021, Radicación n.º 76559 del veintiocho (28) de julio de dos mil veintiuno (2021), al desatar recurso de casación interpuesto por FIDUAGRARIA S. A. como vocera y administradora del PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES LIQUIDADO contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el 7 de septiembre de 2016, en el proceso ordinario laboral que promovió LILIANA BELTRÁN FLÓREZ, así:

“(…)

Para resolver la presente temática, se rememora lo señalado en la sentencia CSJ SL4537-2019, reiterada en la CSJ SL825-2020, en la que se resolvió un recurso de casación cuyos sustentos de hecho y derecho, como también lo pretendido, eran similares, por no decir idénticos, a los de este litigio, por lo que lo argumentado y puntualizado en dicha oportunidad sigue siendo plenamente válido y aplicable en este asunto, y en la que en torno la teoría de los actos propios se expresó ampliamente que:

‘El artículo 83 de la Constitución política estatuye que ‘Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas’.

Por su parte, el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que ‘El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella’.

En el horizonte trazado por la Carta superior y la ley la buena fe debe presidir la ejecución del contrato del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, en aras de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica.

Adviene pertinente memorar que esta Corte en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, trajo a colación la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar. Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás,

consciente, responsable y recta. Agregó que ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia.

En el asunto bajo examen la sala sentenciadora no desconoció este basilar principio, sino que partiendo de él estimó que la llamada a juicio, no acreditó razones atendibles de su proceder al desconocer una relación de stirpe laboral.

Ahora, tanto la doctrina y jurisprudencia nacional y foránea, con estribo en el mencionado principio de la buena fe, de vieja data vienen desarrollando la teoría del acto propio, según la cual, en estrictez, no es permitido que una persona vaya en contra de sus propios actos o los contradiga y se valga de ellos para alterar la confianza que los mismos generaron o irradiaron en el entorno, exhibiéndose una cristalina incoherencia en su proceder, es decir, que 'nadie puede ir válidamente contra sus propios actos'.

El respeto del acto propio requiere entonces de tres condiciones para que pueda ser aplicado:

a. Una conducta jurídicamente anterior, relevante y eficaz

Se debe entender como conducta, el acto o la serie de actos que revelan una determinada actitud de una persona, respecto de unos intereses vitales. Primera o anterior conducta que debe ser jurídicamente relevante, por lo tanto debe ser ejecutada dentro una relación jurídica; es decir, que repercuten en ella, suscite la confianza de un tercero o que revele una actitud, debiendo excluirse las conductas que no incidan o sean ajenas a dicha relación jurídica.

La conducta vinculante o primera conducta, debe ser jurídicamente eficaz; es el comportamiento tenido dentro de una situación jurídica que afecta a una esfera de intereses y en donde el sujeto emisor de la conducta, como el que la percibe son los mismos. Pero además, hay una conducta posterior, temporalmente hablando, por lo tanto, el sujeto emite dos conductas: una primera o anterior y otra posterior, que es la contradictoria con aquella.

b. El ejercicio de una facultad o de un derecho subjetivo por la misma persona o centros de interés que crea la situación litigiosa, debido a la contradicción – atentatorio de la buena fe- existente entre ambas conductas.

[...]

c. La identidad del sujeto o centros de interés que se vinculan en ambas conductas.

[...]

Verificación de los requisitos o condiciones del acto propio en el asunto bajo escrutinio

- Conducta jurídicamente precedente, relevante y eficaz por parte del trabajador

Para proceder a verificar este requisito se impone memorar que las normas laborales son de orden público y, por ende, los derechos y prerrogativas que conceden son irrenunciables según el entendimiento del artículo 14 del Código

Sustantivo del Trabajo, ello como una palmaria expresión del principio tuitivo que ampara a los trabajadores.

En ese horizonte, tiene dicho esta Corte que no es la voluntad de las partes por sí misma quien determina si un contrato es o no de trabajo, sino tan solo el hecho de si la relación llena o no los requisitos impuestos por la ley para que se configure tal relación especialísima. De manera que si se cumplen a cabalidad los mismos, existe contrato de trabajo, a despacho de cuanto piensen las partes al respecto.

[...]

Entonces, todo lo asentado se puede sintetizar en que la declaración de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación respecto de la cual se proclama su carácter laboral, entraña el desplazamiento de la voluntad de las partes por la de la ley, en todas las materias en las que no tienen libertad de consenso por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables y, en tal medida, las cláusulas que se opongan directamente a la regulación laboral, serán ineficaces (CSJ SL5523-2016, SL986-2019).

Aquí dimana una imperativa conclusión: al declararse que la relación jurídica que unió a las partes en contienda fue de naturaleza laboral y no de prestación de servicios, cualquier pacto realizado por las mismas en sentido contrario, sin hesitación ninguna, no produce efecto alguno, aun, se insiste, así se haya efectuado con el avenimiento expreso del trabajador.

En este marco de cosas, refulge que no se satisface el primer requisito para la estructuración del acto propio, conducta jurídicamente precedente, relevante y eficaz por parte del trabajador, como lo pretende el recurrente. Y siendo todo ello así, se exhibe fútil estudiar los restantes supuestos, pues a falta de uno de ellos no es dable pergonar desconocimiento del acto propio”.

(...)” Subrayado fuera de texto.

Aunque la cita de la Corte Suprema de justicia es larga, resuelve el punto que aquí plantea el apelante, en tanto no es posible alegar esta teoría del acto propio, cuando se ha declarado un contrato realidad, porque precisamente, allí desaparece la voluntad de los sujetos contractuales, para dar preminencia a los postulados del derecho laboral.

Los anteriores razonamientos son más que suficientes para efectuar la confirmación de la sentencia apelada en cuanto tiene que ver con las condenas impuestas analizadas.

No obstante lo anterior, en lo que sí tiene razón el apelante, es cuando señala que la indemnización por concepto de sanción moratoria, con todo deben regir, pero hasta el momento en que se liquida definitivamente la entidad, ello por cuanto se comparte su imposición en tanto se extendió injustificadamente la contratación del trabajador bajo la simulación de un contrato de prestación de servicios que en la

realidad lo era de índole laboral, sin que la entidad haya demostrado razones atendibles de su actuar.

La Corte Suprema Sala Laboral en casos similares al de autos, expuso:

«La sanción moratoria operará hasta la liquidación de la entidad responsable, esto es, hasta la suscripción del acta final de liquidación del ISS que fue publicada en el Diario Oficial 49470 del 31 de marzo de 2015. Comoquiera que la entidad existió hasta la fecha indicada, es hasta ese momento que debe liquidarse la sanción, pues con posterioridad a esa data el instituto perdió toda posibilidad de dar cumplimiento a las obligaciones que pudiesen estar a su cargo. La Sala subraya que con la extinción definitiva de la entidad, la obligación se tornó de imposible ejecución y, en tal virtud, se presenta el fenómeno de la inimputabilidad de la mora, por tanto, no es viable extender la sanción más allá del 31 de marzo de 2015. Así, lo ha entendido esta Corporación en los eventos de disolución y liquidación de entidades en los que tampoco es posible emitir orden de reintegro o de reinstalación más allá de la existencia de la entidad, entonces, lo mismo sucede en tratándose de la sanción moratoria dado que no es lógico condenar por la demora en la atención de obligaciones a quien se encuentra imposibilitado para cumplir.

En consecuencia, precisa la Corte Suprema de Justicia su criterio a fin de establecer que cuando ocurre la liquidación de la entidad, la sanción moratoria se calcula hasta que aquella deja de existir. Esto se explica, porque al no tener el ISS la posibilidad de atender las obligaciones ordenadas en este trámite judicial con posterioridad a su liquidación final, necesariamente debe considerarse esta circunstancia para limitar la condena por concepto de indemnización moratoria hasta la fecha de extinción de la entidad, acaecida el 31 de marzo de 2015»².

Con base en lo expuesto, se procederá entonces a confirmar la decisión en cita, señalando que la misma va hasta el 27 de enero de 2017 fecha cuando dejó de existir jurídicamente CAPRECOM LIQUIDADO, como en efecto lo declaró la Juez de primera instancia, según lo expuesto anteriormente.

Respecto a la indemnización impuesta por no pago de cesantías, la misma será revocada por cuanto, *“la sanción por no consignación de cesantías prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1999 cobija a los trabajadores del sector privado y no a los trabajadores oficiales”³.*

DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

Con relación a la excepción de prescripción, se advierte que la misma no operó, en tanto, el libelo fue presentada el día 20 de junio de 2017, empero, el demandante presentó escrito de reclamación administrativa el día 15 de mayo de 2017, ver folio 58, e interrumpió la prescripción que venía corriendo para los derechos del demandante, así, operó y se consumó sobre los derechos laborales del demandante, causados antes del 15 de mayo de 2014.

Conforme a lo anterior, y en virtud a que los extremos temporales, la remuneración declarada no fueron objeto de controversia, empero, al realizar las operaciones

² CSJ. Sala de Casación Laboral. Radicado 71154 del 23 de enero de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

³ CSJ. Sala de Casación Laboral. Radicado 71154 del 23 de enero de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

matemáticas de las condenas se concluye que fueron correctas y no existe error aritmético en ellas y con los argumentos que sustentaron la negación de los restantes argumentos que fundamentaron el recurso de apelación, son báculo para denegar las excepciones de fondo propuestas.

En punto al recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, se debe confirmar la decisión primigenia en tanto está fundada en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, que fijó el límite de la indemnización moratoria a la fecha de la liquidación de CAPRECOM.

Así, con el anterior estudio se agotan los reparos de las partes y el grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas atendiendo al Grado Jurisdiccional de Consulta.

6. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la condena impuesta por concepto de SANCIÓN POR NO PAGO DE CESANTÍAS, conforme a lo expuesto.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia de origen y fecha anotados, pero por las razones aquí expuestas.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia ante el Grado Jurisdiccional de Consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ

Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO

Magistrada

HENRRY DE JÉSUS CALDERÓN RAUDALES

Magistrado