

**TEMA: CONTRATO REALIDAD-** En los casos en los que se debate la existencia de un vínculo laboral, la exoneración de la sanción moratoria no depende simplemente de la negación del contrato de trabajo por parte del accionado en la contestación de la demanda; y, aun cuando la parte demandante haya aceptado una forma de contratación distinta a la laboral, si indiscutiblemente se trataba de un verdadero contrato de trabajo, ello no exime al empleador de la obligación de pagar las sanciones moratorias./

**HECHOS:** Pretende el demandante, que se declare que entre él y la demandada existieron contratos por los siguientes periodos: del 21 de julio de 2014 al 30 de noviembre de 2016, del 3 de enero al 30 de abril de 2017, del 2 de mayo al 30 de septiembre de 2017, del 2 de octubre al 30 de diciembre de 2017, del 2 de enero al 15 de diciembre de 2018 y del 16 de enero al 2 de julio de 2019, períodos en los que se desempeñó como jefe de Aportes y Subsidio. En sentencia del 23 de junio de 2022, el Juzgado 8° Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra e impuso las costas a cargo del demandante. Problema jurídico: corresponde a la Sala determinar i) si entre el demandante y la demandada existió un verdadero contrato de trabajo, en virtud del principio de primacía de la realidad; ii) en tal caso, cuáles son los extremos temporales del mismo; iii) si hay lugar o no a ordenar el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria, la sanción moratoria por falta de consignación de las cesantías causadas, la cancelación de aportes a seguridad social, el reembolso de los aportes realizados y los beneficios de la circular interna.

**TESIS:** (...) recuerda la Sala que los elementos esenciales del contrato de trabajo se encuentran previstos en el artículo 23 del CST, modificado por el art. 1° de la Ley 50 de 1990, y son la actividad personal del trabajador, el salario como retribución del servicio y la continuada subordinación o dependencia, que faculta al empleador a exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo; además, debe tenerse en cuenta la presunción legal prevista en el artículo 24 ibidem, modificado por el 2° de la Ley 50 de 1990, respecto a que toda relación de trabajo personal se encuentra regida por un contrato de trabajo, correspondiéndole simplemente a quien alega su existencia, acreditar la prestación del servicio personal y, a quien resiste la pretensión, derruir la presunción, desvirtuando la existencia de los demás elementos esenciales del contrato de trabajo, y acreditando los elementos de una relación de naturaleza jurídica distinta (...)Atendiendo a lo anterior, precisa esta colegiatura que en el presente asunto, no se considera acertado el raciocinio de la a quo en torno a la inexistencia del vínculo de naturaleza laboral, en tanto que, la valoración integral y armónica de los elementos de convicción arrojados, da lugar a establecer la misma, como se pasará a explicarse, y para ello se ha de tener en cuenta que se encuentra acreditada y no fue controvertida la prestación personal de servicios de Álvaro Sánchez en favor de la demandada, para la ejecución de los contratos que prestación de servicios profesionales para apoyar el proceso de administración de la cuota monetaria de la Caja de Compensación Familiar Camacol-Comfamiliar Camacol, desde su liquidación, pago, seguimiento y control de los mismos, así como la generación de información estadística, sin que se desvirtuara la presunción legal referida, desacreditando para ello la existencia de subordinación en la ejecución de ese servicio, mediante la acreditación de una verdadera autonomía e independencia en la ejecución de las labores contratadas, pues contrario a lo manifestado por la demandada, todos los elementos de convicción llevan efectivamente a concluir la ausencia de esos elementos y la presencia de una constante subordinación jurídica laboral.(...)Para la Sala, estas afirmaciones, lejos de desvirtuar la existencia de subordinación jurídica en la relación contractual, la reafirman. Las pruebas testimoniales recaudadas evidencian que Álvaro Sánchez debía cumplir roles establecidos, estaba bajo vigilancia constante, tenía la

obligación de asistir diariamente a la oficina y a reuniones dentro del horario laboral, portaba uniforme como el personal directivo, tenía personal a su cargo y ejercía funciones propias de un jefe. Asimismo, portaba un carné institucional, lo que reforzaba su vinculación formal con la entidad. Y si bien la señora ALA manifestó que nunca fue la jefa de Álvaro Sánchez y que él solo le presentaba informes mensuales, sugiriendo que no existía subordinación, los demás testimonios indican lo contrario. Se evidencia que ALA sí era su superior, además de que Álvaro ejercía funciones propias del jefe del área para la cual fue contratado, contando con un equipo de trabajo bajo su dirección, lo que demuestra que tenía autoridad sobre otros empleados contratados directamente por la empresa y desempeñaba tareas y funciones propias de la Caja de Compensación, reflejadas también en los contratos de prestación de servicios.(...)Siendo la subordinación una facultad del empleador, que se encuentra presente desde el inicio y hasta el final del vínculo contractual, con independencia de que sea ejercida o no por aquel, que restringe y determina, bien de manera persuasiva o correctiva, el actuar del trabajador, la forma en la que ejecuta el servicio contratado, en sus condiciones de tiempo, modo y lugar, y las normas de conducta que debe observar en ello, que pueden también ser establecidas verbalmente y que son acatadas en virtud de esa facultad o poder subordinante, tal como se observó, sin que resulte en este caso ni siquiera someramente acreditada la autonomía e independencia propia de un contrato civil o comercial.(...)En consecuencia, probado el hecho indicador de la presunción contenida en el art. 24 del CST, se itera, la prestación personal del servicio, sin que logre la demandada desvirtuar la existencia del contrato de trabajo, acreditando para ello de manera fehaciente las razones por las que aducen que la relación estuvo desprovista de subordinación, y que el servicio fue prestado de manera autónoma e independiente, carga probatoria que le correspondía en ese escenario, resulta procedente revocar la decisión de instancia para declarar la existencia de un vínculo laboral, en la modalidad de contrato realidad, en tanto, se itera, en este asunto no se acreditó ningún tipo de autonomía ni independencia del demandante en la ejecución del servicio que le fue contratado; empero, sí reluce el poder subordinante que tenía el contratante, en las múltiples condiciones de ejecución ampliamente acreditadas.(...)De acuerdo con lo expuesto, es dable indicar que la parte demandada no logró acreditar que, a pesar de haber incumplido su obligación prestacional, actuó siempre con apego a la buena fe o que tuvo razones poderosas para sustraerse de su pago o una convicción razonable de no adeudarlas. En efecto, lo único que se argumentó a lo largo del proceso fue la inexistencia de una relación laboral y la supuesta celebración de un contrato de prestación de servicios, lo cual no constituye prueba de buena fe, máxime si se tienen en cuenta las condiciones en las que se desarrollaron los vínculos contractuales. Es que, en los casos en los que se debate la existencia de un vínculo laboral, la exoneración de la sanción moratoria no depende simplemente de la negación del contrato de trabajo por parte del accionado en la contestación de la demanda; y, aun cuando la parte demandante haya aceptado una forma de contratación distinta a la laboral, si indiscutiblemente se trataba de un verdadero contrato de trabajo, ello no exime al empleador de la obligación de pagar las sanciones moratorias.(...)En este caso, no resulta atendible el argumento esgrimido por la demandada respecto a su intervención, pues como lo manifestaron los testigos, durante dicho período se realizaron vinculaciones mediante contratos de trabajo. Incluso, las personas que declararon en el proceso fueron vinculadas bajo esta modalidad, lo que desvirtúa la justificación de la demandada.

MP.LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 25/02/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



TRIBUNAL SUPERIOR

Medellín

Sala Quinta de Decisión Laboral

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**  
**Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**  
**RADICACIÓN:** 05001 31 05 **008 2019 00723** 02  
**DEMANDANTE:** ÁLVARO SÁNCHEZ URIBE  
**DEMANDADO:** CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMILIAR CAMACOL

Medellín, veinticinco (25) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación formulado por el demandante contra la sentencia proferida el 23 de junio de 2022, por el Juzgado 8° Laboral del Circuito de Medellín.

**I. ANTECEDENTES**

Pretende el demandante, en la demanda y su reforma, se declare que entre él y la demandada existieron contratos por los siguientes periodos: del 21 de julio de 2014 al 30 de noviembre de 2016, del 3 de enero al 30 de abril de 2017, del 2 de mayo al 30 de septiembre de 2017, del 2 de octubre al 30 de diciembre de 2017, del 2 de enero al 15 de diciembre de 2018 y del 16 de enero al 2 de julio de 2019, periodos en los que se desempeñó como jefe de Aportes y Subsidio, con un salario final de \$6.069.000, siendo beneficiario de las prestaciones laborales extralegales establecidas en la circular interna n.º 004 del 8 de junio de 2016. En consecuencia, solicita que se condene a la demandada al pago de prestaciones sociales, vacaciones, sanción moratoria por la falta de pago de dichas prestaciones y por la omisión en la consignación de cesantías. Asimismo, reclama el pago de los aportes a seguridad social y el reembolso de las cotizaciones que canceló durante la vigencia de los contratos de prestación de servicios, así como el reconocimiento de la bonificación por antigüedad y de navidad, la prima de vacaciones y las costas del proceso (pág. 12 a 15, arch. 01 y pág. 6 a 9, arch. 12, C01).

Fundamenta sus pretensiones en el hecho de haber prestado sus servicios personales a la demandada mediante seis contratos de prestación de servicios entre 2014 y 2019, desempeñándose como Jefe de Aportes y Subsidio y formando parte del comité de dirección de Camacol. Afirma que las funciones que desempeñaba eran esenciales para el funcionamiento de la demandada y la materialización de su objeto social, ya que se encargaba de coordinar todo el proceso de afiliación de personas naturales y jurídicas, desafiliaciones, aportes, revisión de contratos de aportantes, entre otras responsabilidades. Señala que tenía personal a su cargo y que su superior jerárquico era la señora Ana Lucía Acosta Correa; que cumplía un horario laboral de lunes a viernes, de 7:00 am a 12:00 m. y de 1:00 a 5:00 pm; que realizó el pago de los aportes a seguridad social durante la vigencia de los contratos de prestación de servicios; y que tiene derecho a los beneficios laborales extralegales establecidos en la circular interna N.º 004 del 8 de junio de 2016.

Esgrime que el 2 de julio de 2019 por sugerencia y con autorización de la demandada, cedió el contrato, siendo vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido con una jornada de 48 horas semanales en el cargo de Coordinador Regional. Sin embargo, señala que, tras su renuncia el 7 de octubre de 2019, la empleadora liquidó correctamente las acreencias laborales derivadas del contrato a término indefinido, pero no hizo lo propio respecto a los contratos de prestación de servicios (pág. 8 a 12, arch. 01 y pág. 1 a 5, arch. 12, C01).

## **II. TRÁMITE PROCESAL**

Mediante auto del 19 de diciembre de 2019, se admitió la demanda, y el 28 de marzo de 2022 se admitió su reforma, ordenándose su notificación y traslado (pág. 120, arch. 01 y arch. 14, C01). En su contestación, Comfamiliar se opuso a las pretensiones, argumentando que con el demandante solo existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 2 de julio y el 7 de octubre de 2019, el cual finalizó por renuncia del trabajador, habiéndole sido canceladas en su totalidad las prestaciones sociales. Sostuvo que, durante la vigencia de los contratos de prestación de servicios, el demandante no estaba obligado a cumplir un horario, únicamente debía acreditar la ejecución de las labores para las cuales fue contratado. Además, afirmó que no existió subordinación, que el actor no tenía superior jerárquico y que la labor

desempeñada no correspondía al cargo de Jefe de Aportes y Subsidio, sino que se trataba de una función meramente operativa.

En su defensa, formuló las excepciones de mérito denominadas prescripción, inexistencia de la obligación, buena fe y cumplimiento del derecho, pago y compensación (pág. 1 a 13, arch. 04 y pág. 1 a 20, arch. 16, C01).

### **III.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 23 de junio de 2022, el Juzgado 8º Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra e impuso las costas a cargo del demandante.

La jueza de instancia señaló que era necesario determinar si entre las partes existió una verdadera relación laboral o si, como alegaba la demandada, los contratos suscritos correspondían a una prestación de servicios. Argumentó que, debido a la intervención de la Superintendencia del Subsidio Familiar desde 2011, la entidad no tenía facultades para vincular personal mediante contrato de trabajo y que, en ese contexto, la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios era la alternativa viable.

Destacó que la subordinación es un elemento esencial para que una relación sea considerada laboral y concluyó que, en este caso, no se demostró su existencia. No se evidenció sujeción a horarios, órdenes o reglamentos establecidos por el empleador. En particular, resaltó el testimonio de Ana Lucía Acosta Correa, quien afirmó que el demandante prestaba servicios exclusivamente en el área de subsidios, sin estar sometido a subordinación, a responsabilidades propias de un empleado directo ni a horarios establecidos.

Asimismo, señaló que los contratos de prestación de servicios suscritos no evidenciaban indicios de subordinación o de funciones ajenas a las pactadas. Añadió que el demandante era consciente de la situación de intervención de la entidad y de la imposibilidad de contratar empleados bajo la modalidad de contrato de trabajo. Además, indicó que el hecho de que el actor apareciera en el organigrama de la entidad no era suficiente para probar la existencia de una relación laboral, pues se estableció que únicamente cumplía con las funciones relacionadas con los subsidios conforme a los contratos de prestación de servicios firmados.

Finalmente, concluyó que la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo fue desvirtuada con las pruebas documentales y testimoniales, lo que llevó a la decisión de absolver a la demandada de las pretensiones del demandante.

#### **IV. RECURSOS DE APELACIÓN**

La **parte demandante** interpone recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia de instancia y en su lugar se acceda a las pretensiones, para ello esbozó que la decisión del despacho se basó en una indebida y deficiente valoración probatoria, ya que los medios de convicción demostraban el rol significativo que desempeñaba dentro de la organización demandada. Señaló que se desestimaron testimonios cruciales que evidenciaban la existencia de una relación laboral, como los de Cristina Sánchez y Oliva Zapata, quienes afirmaron que cumplía un horario laboral, estaba institucionalmente reconocido como trabajador y se encontraba bajo las órdenes de la entidad, acatando los lineamientos establecidos.

En contraste, el despacho otorgó mayor peso al testimonio de Ana Lucía Acosta, pese a las incoherencias y contradicciones en sus respuestas. Por ejemplo, la testigo no pudo explicar por qué el demandante permanecía en su lugar de trabajo más tiempo del debido, ni comprendió que, dentro del organigrama de la entidad, él formaba parte de la gerencia financiera que ella presidía. Criticó que no se hubieran valorado adecuadamente los demás testimonios que corroboraban el cumplimiento de un horario establecido y la sujeción a las normas.

Asimismo, alegó que la jueza se centró excesivamente en la afirmación de que la entidad estaba legalmente imposibilitada para contratar personal bajo contrato laboral debido a la intervención de la Superintendencia del Subsidio Familiar, lo que supuestamente justificaba la suscripción de contratos de prestación de servicios. Sin embargo, no se tuvo en cuenta que, a pesar de esta restricción, la entidad sí había realizado contrataciones laborales después de la suya, lo que contradecía el argumento de que la intervención impedía la existencia de una relación laboral.

El recurrente enfatizó que las normas laborales de orden público deben prevalecer sobre las disposiciones internas de la entidad y que el cumplimiento de un horario, la percepción de una retribución y la sujeción a órdenes de la entidad eran elementos suficientes para establecer la existencia de una relación laboral, independientemente de la modalidad contractual utilizada.

Finalmente, recalcó que la falta de valoración de estas pruebas y la errónea interpretación de la normativa interna de la entidad no podían servir para desconocer derechos laborales. Sostuvo que el hecho de haber trabajado bajo subordinación y con una retribución adecuada debía ser suficiente para reconocer la existencia de una relación laboral formal.

## V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 10 de noviembre de 2023, se admitió el recurso de apelación y se corrió traslado a las partes, por el término de 5 días para presentar alegaciones (arch. 02, C02). La parte demandante hizo uso de dicha etapa insistiendo en los argumentos expuestos a lo largo del proceso, en especial, los contenidos en el recurso de apelación (arch. 03 C02).

## VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS, corresponde a la Sala determinar **i)** si entre el demandante y la demandada existió un verdadero contrato de trabajo, en virtud del principio de primacía de la realidad; **ii)** en tal caso, cuáles son los extremos temporales del mismo; **iii)** si hay lugar o no a ordenar el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria, la sanción moratoria por falta de consignación de las cesantías causadas, la cancelación de aportes a seguridad social, el reembolso de los aportes realizados y los beneficios de la circular interna.

No es objeto de discusión en este asunto y se encuentra acreditado, que el demandante y la demandada celebraron los siguientes contratos de prestación de servicio (pág. 19 a 93 arch. 01 y pág. 1 a 62 arch. 05, C01)

| N.º Contrato | Prorrogas  | Desde                | Hasta                    |
|--------------|------------|----------------------|--------------------------|
| 046 de 2014  |            | 21 de julio de 2014  | 31 de diciembre de 2014  |
|              | Prorroga 1 |                      | 30 de abril de 2015      |
|              | Prorroga 2 |                      | 30 de agosto de 2015     |
|              | Prorroga 3 |                      | 30 de diciembre de 2015  |
|              | Prorroga 4 |                      | 30 de abril de 2016      |
|              | Prorroga 5 |                      | 30 de agosto de 2016     |
|              | Prorroga 6 |                      | 30 de noviembre de 2016  |
| 007 de 2017  |            | 3 de enero de 2017   | 30 de abril de 2017      |
| 015 de 2017  |            | 2 de mayo de 2017    | 30 de septiembre de 2017 |
| 257 de 2017  |            | 2 de octubre de 2017 | 30 de diciembre de 2017  |
| 005 de 2018  |            | 2 de enero de 2018   | 15 de diciembre de 2018  |
|              | Prorroga   |                      | 15 de enero de 2019      |
| 030 de 2019  |            | 16 de enero de 2019  | 2 de julio de 2019       |

El 2 de julio de 2019, Álvaro firmó contrato a término indefinido, para desempeñar el cargo de coordinador regional con un salario de \$4.300.533 mensuales, el cual finalizó a partir del 7 de octubre de 2019 por renuncia del mismo (pág. 63 a 71 arch. 05, C01).

**Contrato de trabajo realidad.** Lo primero que es objeto de controversia en esta instancia, es la existencia de un verdadero vínculo laboral, derivado del servicio personal prestado por el demandante en desarrollo de los contratos ya referidos, por cuanto se aduce que tal servicio no estuvo desprovisto de subordinación laboral.

En ese orden, recuerda la Sala que los elementos esenciales del contrato de trabajo se encuentran previstos en el artículo 23 del CST, modificado por el art. 1º de la Ley 50 de 1990, y son la actividad personal del trabajador, el salario como retribución del servicio y la continuada subordinación o dependencia, que faculta al empleador a exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo; además, debe tenerse en cuenta la presunción legal prevista en el artículo 24 *ibidem*, modificado por el 2º de la Ley 50 de 1990, respecto a que toda relación de trabajo personal se encuentra regida por un contrato de trabajo, **correspondiéndole simplemente a quien alega su existencia, acreditar la prestación del servicio personal** y, a quien resiste la pretensión, **derruir la presunción, desvirtuando la existencia de los demás elementos esenciales del contrato de trabajo**, y acreditando los elementos de una relación de naturaleza jurídica distinta (CSJ SL10546-2014, CSJ SL10118-2015, CSJ SL1420-2018, CSJ SL1081-2021, y CSJ SL781-2022).

Atendiendo a lo anterior, precisa esta colegiatura que en el presente asunto, no se considera acertado el raciocinio de la *a quo* en torno a la inexistencia del vínculo de naturaleza laboral, en tanto que, la valoración integral y armónica de los elementos de convicción arrojados, da lugar a establecer la misma, como se pasará a explicarse, y para ello se ha de tener en cuenta que se encuentra acreditada y no fue controvertida la prestación personal de servicios de Álvaro Sánchez en favor de la demandada, para la ejecución de los contratos que prestación de servicios profesionales para *apoyar el proceso de administración de la cuota monetaria de la Caja de Compensación Familiar Camacol-Comfamiliar Camacol, desde su liquidación, pago, seguimiento y control de los mismos, así como la generación de información estadística*, sin que se desvirtuara la presunción legal referida, desacreditando para ello la existencia de subordinación en la ejecución de ese servicio, mediante la acreditación de una verdadera autonomía e independencia en la ejecución de las labores contratadas, pues contrario a lo manifestado por la demandada, todos los elementos de convicción llevan efectivamente a concluir la ausencia de esos elementos y la presencia de una constante subordinación jurídica laboral.

En este punto, cumple advertir que el hecho de que la remuneración se pacte por comisión o resultado de venta, no excluye la existencia de una relación de naturaleza laboral, máxime cuando para este tipo de vínculos, en el núm. 1º del art. 132 del CST modificado por el art. 18 de la Ley 50 de 1990, expresamente se establece que *“El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales”*, en armonía con lo dispuesto en el art. 127 ídem, modificado por el 14 de la misma ley, en cuanto a que *“Constituye salario ... todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como ... porcentajes sobre ventas y comisiones”*, es decir, el hecho de que la remuneración se pacte a destajo o por tarea encomendada, o como porcentaje sobre ventas, entre otros, no desdice de la naturaleza laboral del vínculo ni salarial de la remuneración o pago, salvo que se acredite así mismo, la autonomía e independencia en la prestación del servicio personal que da lugar a esa remuneración, esto es, la ausencia de subordinación, entendida como la facultad o poder de dirección del empleador, que no necesariamente debe ser ejercido, pero que se puede ejercer, frente al trabajador, que se materializa en la posibilidad de exigir el cumplimiento de sus órdenes en cuanto a las condiciones de ejecución del trabajo, así como la posibilidad de

imponer reglamentos, sanciones, llamados de atención, e incluso modificar ciertas condiciones de trabajo, en ejercicio del *ius variandi*.

Respecto a la subordinación jurídica como elemento esencial del contrato de trabajo, según lo previsto en el art. 23 del CST, que lo diferencia de otros de naturaleza civil o comercial en los que se preste también un servicio de manera personal, la Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ SL3126-2021 precisó:

A partir de esta disposición, de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte ha establecido que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación del trabajador respecto del empleador, que se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en *«la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente»* (CSJ SL, 1 jul. 1994, rad. 6258)

A su vez, el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante. Esta característica, en principio, debe eximir a quien presta los servicios especializados de recibir órdenes para el desarrollo de las actividades contratadas.

Sin embargo, la Corte también ha señalado que en este tipo de contratación no están prohibidas las instrucciones o directrices en la ejecución del servicio, pues *«naturalmente al beneficiario de éstos le asiste el derecho de exigir el cumplimiento cabal de la obligación a cargo del prestador»* (CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 40121).

De modo que es totalmente factible que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Sin embargo, dichas acciones no pueden en modo alguno desbordar su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo (CSJ SL2885-2019). Precisamente, en esta decisión la Corte asentó:

*(...) el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo que lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades. Pero que, no obstante, en este tipo de contratación no está vedado de la generación de instrucciones, de manera que es viable que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Lo importante, es que dichas acciones no desborden su finalidad a punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.*

En ese sentido, la Corporación ha precisado que corresponde analizar las particularidades fácticas de cada caso a fin de establecer si están acreditados los elementos configurativos de la subordinación, y para ello es esencial el análisis de la naturaleza de la labor y el conjunto de circunstancias en que esta se desarrolla (CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 35201 y CSJ SL2885-2019).

En similar línea, en sentencia CSJ SL1439-2021 acotó:

La doctrina ha subrayado que la subordinación es la causa del contrato de trabajo, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral, conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales. La jurisprudencia de esta Sala ha resaltado también como causa del contrato de trabajo la facultad del empleador de disponer de la capacidad de trabajo según sus necesidades organizativas. Por ejemplo, en la sentencia CSJ SL4479-2020 la Corte refirió:

No debe olvidarse que una de las razones principales por las que los empleadores vinculan trabajadores a su servicio es para reservarse el derecho de controlar y dirigir la labor de sus empleados.

A diferencia de otros contratos no laborales en los que el objeto es un resultado -entrega de un bien o un servicio- y, por tanto, se procura fijar las condiciones para el logro de esa meta, en el contrato de trabajo el empleador procura ejercer un control sobre la actividad del trabajador o sobre su comportamiento, para adecuarlo al logro de sus fines empresariales. Por este motivo, la ley lo autoriza para dirigir, vigilar y sancionar su conducta, mientras que en los ordenamientos civiles o comerciales, la ley faculta a las partes con acciones o penalidades encaminadas a garantizar el cumplimiento del objeto contractual.

Y en la misma providencia, destacó los indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT, que útiles para determinar una relación de trabajo subordinada, y que se han identificado en algunas de las decisiones de la alta corporación, además de los enunciados en el art. 23 del CST, así:

[...]De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo *para* un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce *«en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo»*, premisa de la que se deriva suficientemente *«el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios»*.

Criterio reiterado en las sentencias CSJ SL3354-2024 y CSJ SL994-2024, en las que se cita la recopilación realizada sobre el particular en la providencia CSJ SL1886-2023, la cual, a su vez, rememora la SL1439-2021 en cuanto a la identificación de indicios relacionados con la Recomendación n.º 198 de la OIT.

Una vez constatados dichos indicios, es posible determinar si existió un contrato de trabajo.

Escuchada la declaración rendida por el demandante en el interrogatorio, la Sala encuentra que de esta se desprende una confesión idéntica a lo narrado en la demanda, es decir, que tuvo la oportunidad de ceder el contrato de prestación de servicios. No obstante, no se configura una confesión, en los términos del artículo 191 del CGP, respecto de la autonomía e independencia en la ejecución del servicio personal para el que fue contratado. Por el contrario, en su declaración ratifica, en términos generales, las condiciones de subordinación expuestas en la demanda, con afirmaciones que serán valoradas “de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas”, conforme lo dispone la parte final de la norma.

Por su parte, **Ana Lucía Acosta Correa**, actualmente pensionada, declaró que trabajó con Álvaro en Comfamiliar Camacol y que lo conoce hace aproximadamente 15 o 20 años. Explicó que Álvaro tenía un contrato de prestación de servicios específicamente para colaborar en el proceso de aportes y subsidios. Dichos contratos se renovaban anualmente, con interrupciones de aproximadamente un mes entre cada uno, iniciando el primero en junio o julio de 2014. Aclaró que no era la jefa inmediata de Sánchez, ya que, al ser un contratista por prestación de servicios, no tenía subordinación, no recibía instrucciones directas ni llamados de atención, sino que presentaba un informe mensual de actividades, con base en el cual se le pagaban los honorarios. Su labor consistía en asesorar y orientar en el proceso de aportes y subsidios, tanto en la oficina como desde su casa. Justificó el uso de contratos de prestación de servicios debido a la intervención de la Superintendencia del Subsidio Familiar, la cual mantuvo congelada la planta de personal hasta 2018. Explicó que, aunque algunas vacantes sí se llenaron con contratos laborales, los procesos más especializados se delegaban a contratistas con experiencia. Respecto al organigrama presentado en el proceso, afirmó que no correspondía a la estructura oficial de la caja de compensación, sino a una propuesta que nunca fue aprobada. Negó que Álvaro Sánchez tuviera un cargo formal dentro de la entidad y reiteró que su rol era exclusivamente asesor. Sin embargo, cuando se le mostró un documento firmado por ella, donde Sánchez figuraba como jefe de aportes y subsidios, dijo desconocer la razón de dicha denominación y no ofreció una explicación concreta.

Asimismo, se le exhibió un documento en el que Álvaro apareció como parte del Comité de Dirección con el título de jefe de aportes y subsidios. Ante esto, indicó que dicha designación se debía a decisiones del equipo de comunicaciones y sostuvo que él nunca tuvo ese cargo formalmente, sino que siempre fue un asesor. Añadió que Álvaro no cumplía un horario obligatorio, pero llegaba temprano, entre las 6:00 y 7:00 am, y se retiraba cuando lo consideraba pertinente, generalmente entre las 5:30 y 6:00 pm. Señaló que no sabía si Álvaro tenía carné de la institución y precisó que la caja no tenía uniforme, aunque los viernes se usaba una camisa institucional suministrada a los vinculados, mientras que los contratistas debían comprarla. No obstante, Álvaro utilizó dicha camisa.

**Nora Elena Noreña Estrada** centra su testimonio en su experiencia laboral en la caja de compensación Camacol, donde trabajó desde junio de 2015 hasta febrero de 2019, vinculada mediante contrato de trabajo. Indicó que laboró con Álvaro Sánchez en Camacol, donde él tenía a su cargo el proceso de liquidación de aportes y afiliaciones. Aunque su puesto específico no era el de "jefe de aportes y subsidios", desempeñando funciones similares a las de un jefe en esa área, aunque dicho cargo no existía formalmente.

Explicó que la labor de Álvaro en el proceso implicaba la liquidación de los aportes y la interacción con el Departamento de Contabilidad. Señaló que durante su permanencia en la entidad formaba parte del Departamento de Contabilidad, mientras que Álvaro Sánchez pertenecía al área encargada de los aportes y subsidios. Indicó que desconocía si Álvaro cumplía un horario fijo, pero afirmó que cuando ella llegaba a la oficina, él ya estaba allí, y cuando se retiraba, en muchas ocasiones él permanecía en el lugar, aunque en otras oportunidades salían juntos.

Manifestó que Álvaro no usaba uniforme, ya que los jefes o líderes de procesos con personal a su cargo solo llevaban una camiseta los viernes, pero no uniforme como tal. Añadió que, como jefa del área de Contabilidad, mantenía una relación directa con Sánchez, ya que él proporcionaba las liquidaciones de los aportes, las cuales se intercambiaban entre los departamentos de contabilidad y aportes. Indicó que Álvaro tenía un equipo a su cargo, aunque no estaba clara la entidad o persona responsable de su contratación. Además, señaló que utilizaba medios proporcionados por la caja de compensación, como computadoras, papelería y otros insumos. Afirmó que su jefa directa era Ana

Lucía Acosta, quien también supervisaba a Álvaro Sánchez, ya que él le reportaba directamente los informes y documentos. Comentó que no recuerda detalles sobre quién expedía los certificados de paz y salvo y afiliación en la caja durante su tiempo de servicio.

Respecto a la intervención de la Superintendencia, confirmó que sí existía y que implicó el congelamiento de algunas cargas, así como la supervisión de los recursos de la caja, lo que impidió que la entidad tomara decisiones autónomas, requiriendo la aprobación de la persona designada por la Superintendencia para decisiones importantes. En cuanto a las reuniones del comité de la caja de compensación, indicó que desconocía por qué Álvaro asistía a algunas y a otras no, aunque tenía conocimiento de que sí participaba en algunas de ellas.

**Elvia Olivia Zapata Palacios** destacó que laboró en la Caja de Compensación Familiar Camacol con Álvaro y que su vinculación fue entre el 3 de mayo de 2015 y el 4 de mayo de 2021, mediante contrato a término fijo, en el cargo de analista de aportes y subsidios, sin conocer detalles sobre el tipo de contrato que tenía el señor Álvaro Sánchez con la entidad. Explicó que lo conoció por su relación laboral en la caja, mencionando que él ocupaba el cargo de jefe del área de aportes y subsidios, donde ella trabajaba como analista. Describió a Álvaro como su jefe y afirmó que tenía bajo su responsabilidad a seis personas, incluidos analistas y auxiliares, tales como Alberto Echavarría, Gloria López, Cristian (cuyo apellido no recordaba), Judy Sánchez, Elvia Zapata y Sergio Zuluaga.

En cuanto a las funciones del señor Sánchez, mencionó que expedía diferentes tipos de certificaciones para clientes de la caja, tales como derechos de petición, certificados de paz y salvo y otros documentos requeridos, específicamente relacionados con el área que él manejaba. Además, expuso que, en caso de que algún empleado necesitara un permiso para ausentarse del trabajo por razones de salud u otras circunstancias, debía solicitarlo al señor Álvaro Sánchez.

Respecto a la estructura organizacional de la caja, señaló que el señor Álvaro Sánchez pertenecía al área financiera, la cual incluía varios departamentos, como contabilidad, tesorería y el de aportes y subsidios. Confirmó que la gerente financiera de la caja, Ana Lucía Acosta, era la superior jerárquica directa del señor Sánchez y que él recibía órdenes de ella para asistir

a reuniones, cumplir con citas y entregar información relacionada con el área financiera. Explicó que Álvaro cumplía el horario de trabajo de la caja, el cual era de 7:00 am a 12:00 del mediodía y de 1:00 pm a 5:00 pm, y recordó que siempre se encontraba en su oficina durante ese horario, tanto cuando ella llegaba como cuando se retiraba. Además, mencionó que los empleados con cargos de analista en adelante debían usar uniforme los viernes, y que el señor Álvaro Sánchez también lo utilizaba, al igual que otros empleados de su nivel. Dicho uniforme era suministrado por la caja y constituía un requisito para ese rango de personal.

En cuanto a la intervención de la Superintendencia en la Caja de Compensación Familiar Camacol, aseguró que, cuando ingresó a la entidad, ya estaba bajo intervención. No obstante, no recordaba las implicaciones exactas de dicha intervención ni la persona encargada de su seguimiento o vigilancia. Señaló que, dentro de la organización, la señora Ana Lucía Acosta daba instrucciones a los empleados, incluido el señor Álvaro Sánchez, quien debía acatar órdenes como asistir a reuniones y entregar la información requerida por el área financiera. Finalmente, aunque recordó que el señor Álvaro Sánchez tenía contrato con la caja, no sabía la fecha exacta en que terminó su vinculación ni el tipo de contrato que tenía.

**Judy Cristina Sánchez Bedoya** manifestó que conoció a Álvaro Sánchez porque fue su jefe directo en Camacol y que su vinculación con la entidad fue entre el 8 de mayo de 2015 y abril de 2020, desempeñándose como auxiliar de aportes. Afirmó que Álvaro Sánchez ocupaba el cargo de jefe de Aportes y Subsidios, lo cual estaba claramente reflejado en el organigrama de la empresa, en los correos electrónicos y en su carné. Además, recordó que el equipo bajo su supervisión estaba compuesto por aproximadamente seis personas, entre ellas Elvia Zapata, Gloria López y Francly. Aclaró que todos los miembros del equipo eran empleados de la Caja de Compensación y no contratados directamente por Álvaro Sánchez.

Explicó que el departamento de aportes y subsidios estaba bajo la Gerencia Financiera, liderada por Ana Lucía Acosta, quien era la jefa directa de Álvaro Sánchez. Respecto a permisos y procesos disciplinarios, señaló que cualquier solicitud debía ser dirigida a Álvaro Sánchez, quien también tenía la responsabilidad de gestionar procedimientos disciplinarios. Detalló que el horario de trabajo de Álvaro Sánchez era el mismo que el de su equipo: de 7:00 am a 12:00 del mediodía y de 1:00 pm a 5:00 pm, de lunes a viernes. Además,

usaba uniforme los viernes y portaba un carné de manera permanente, un requerimiento que también exigía a su equipo.

Dentro de sus funciones, debía realizar novedades y gestionar los paz y salvos, que eran certificados firmados por Álvaro Sánchez. Precisó que él trabajaba de manera constante en la oficina y que los suministros y equipos utilizados por él eran proporcionados por la entidad. En relación con la intervención de la Caja por parte de la Superintendencia de Subsidio Familiar, recordó que la entidad ya estaba intervenida cuando ella ingresó y fue contratada por la misma. A pesar de ello, no tuvo constancia de dificultades para la vinculación de personal, aunque notó que el área de empresas afiliadas se vio afectada por la intervención.

Para la Sala, estas afirmaciones, lejos de desvirtuar la existencia de subordinación jurídica en la relación contractual, la reafirman. Las pruebas testimoniales recaudadas evidencian que Álvaro Sánchez debía cumplir roles establecidos, estaba bajo vigilancia constante, tenía la obligación de asistir diariamente a la oficina y a reuniones dentro del horario laboral, portaba uniforme como el personal directivo, tenía personal a su cargo y ejercía funciones propias de un jefe. Asimismo, portaba un carné institucional, lo que reforzaba su vinculación formal con la entidad. Y si bien la señora Ana Lucía Acosta manifestó que nunca fue la jefa de Álvaro Sánchez y que él solo le presentaba informes mensuales, sugiriendo que no existía subordinación, los demás testimonios indican lo contrario. Se evidencia que Ana Lucía Acosta sí era su superior, además de que Álvaro ejercía funciones propias del jefe del área para la cual fue contratado, contando con un equipo de trabajo bajo su dirección, lo que demuestra que tenía autoridad sobre otros empleados contratados directamente por la empresa y desempeñaba tareas y funciones propias de la Caja de Compensación, reflejadas también en los contratos de prestación de servicios (pág. 88 a 93 arch. 01 y pág. 14 a 23 arch. 24 C01):

| <b>Contrato 046 de 2014</b>  | <b>Contrato 007, 105 y 257 de 2017<br/>Contrato 005 de 2018</b>   | <b>Contrato 030 de 2019</b>   |
|--|---|---|
| 1. Realizar las actividades de liquidación, pago, seguimiento y control de los aportes patronales del 4%.<br><br>2. Realizar las actividades de liquidación, pago, seguimiento y control de la cuota monetaria de la Caja de | 1. Realizar las actividades del Proceso de Gestión de Afiliación y Registro, aplicables a Empresas, Trabajadores y sus Grupo Familiar, tratamiento de los documentos de Afiliación, Recepción, Radicación, Digitación en Base de Datos, | 1. Realizar las actividades del Proceso de Gestión de Afiliación y Registro, aplicables a Empresas, Trabajadores y sus Grupo Familiar, tratamiento de los documentos de Afiliación, Recepción, Radicación, Digitación en Base de Datos, |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>Compensación Familiar-COMFAMILIAR CAMACOL.</p> <p>3. Estructurar, desarrollar, implementar y hacer seguimientos al plan de Auditoria, para la realización de la verificación de los aportes realizados de las empresas afiliadas a la Caja de Compensación Familiar - COMFAMILIAR CAMACOL e igualmente a sus beneficiarios.</p> <p>4. Estructura, desarrollar, implementar y hacer seguimientos al plan a la ejecución de un modelo de cobro persuasivo, que permita establecer acuerdos de pago con las empresas en mora.</p> <p>5. Realizar mantenimiento permanente a la base de datos para la depuración de empresas y trabajadores.</p> <p>6. Generar información estadística, que permita el análisis de información de las empresas afiliadas y sus beneficiarios para la toma de decisiones.</p> <p>7. Participar en la elaboración de informes, y envío oportuno a entes de control de información de la Caja de Compensación Familiar.</p> <p>8. Prestar los informes que requiera la Directora Administrativa sobre las actividades desarrolladas en la ejecución del contrato.</p> <p>9. Mantener la confidencialidad de la información obtenida en la ejecución del presente contrato.</p> <p>10. Cumplir oportunamente con sus obligaciones de pago de aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensiones y riesgos laborales), de acuerdo con la norma vigente sobre la materia.</p> | <p>Digitalización en Imágenes y Almacenamiento según lo</p> <p>2. establecido en las TRD definidas por la corporación. Realizar las actividades de proceso de Gestión Aportes 4% consistente en la administración, verificación de los recaudos PILA, seguimiento, conciliación y control de los aportes patronales del 4%.</p> <p>3. Realizar las actividades del proceso de Gestión Cuota Monetaria, consistente en la liquidación, pago, seguimiento y control de la cuota monetaria de la Caja de Compensación Familiar - COMFAMILIAR CAMACOL.</p> <p>4. Realizar las Actividades procesos de Gestión de Fiscalización de Aportes consistente en Estructurar, desarrollar, implementar y hacer seguimiento a la ejecución del plan de Auditoria, para realizar la verificación de los aportes realizados de las empresas afiliadas a la caja de compensación familiar - COMFAMILIAR CAMACOL e igualmente a sus afiliados.</p> <p>5. Realizar las actividades Gestión Cartera Aportes 4% consistente en Estructurar, desarrollar, implementar y hacer seguimiento a la ejecución de un modelo de cobro persuasivo, que permita establecer acuerdos de pago con las empresas en mora y los lineamientos de la resolución 2082 de 2016 de la UGPP.</p> <p>6. Realizar mantenimiento, actualización y depuración permanente a la base de datos para la depuración de empresas, trabajadores y grupo familiar.</p> <p>7. Realizar las actividades de Proceso Gestión Información y Control, consistente en generar información estadística, que permita el análisis de información de las empresas afiliadas y sus beneficiarios para la toma de decisiones.</p> | <p>Digitalización en Imágenes y Almacenamiento según lo establecido en las TRD definidas por la corporación.</p> <p>2. Realizar las actividades de proceso de Gestión Aportes 4% consistente en la administración, verificación de los recaudos PILA, seguimiento, conciliación y control de los aportes patronales del 4%.</p> <p>3. Realizar las actividades del proceso de Gestión Cuota Monetaria, consistente en la liquidación; pago, seguimiento y control de la cuota monetaria de la Caja de Compensación Familiar - COMFAMILIAR CAMACOL.</p> <p>4. Realizar las Actividades procesos de Gestión de Fiscalización de Aportes consistente en Estructurar, desarrollar, implementar y hacer seguimiento a la ejecución del plan de Auditoria, para realizar la verificación de los aportes realizados de las empresas afiliadas a la caja de compensación familiar - COMFAMILIAR CAMACOL e igualmente a sus afiliados.</p> <p>5. Realizar las actividades Gestión Cartera Aportes 4% consistente en Estructurar, desarrollar, implementar y hacer seguimiento a la ejecución de un modelo de cobro persuasivo, que permita establecer acuerdos de pago con las empresas en mora y los lineamientos de la resolución 2082 de 2016 de la UGPP.</p> <p>6. Realizar mantenimiento, actualización y depuración permanente a la base de datos para la depuración de empresas, trabajadores y grupo familiar.</p> <p>7. Realizar las actividades de Proceso Gestión Información y Control, consistente en generar información estadística, que permita el análisis de información de las empresas afiliadas y sus beneficiarios para la toma de decisiones.</p> |
|--|---|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>8. Realizar actividades de administración, coordinación y seguimiento de actividades de los procesos del equipo de trabajo del área de Aporte y Subsidio, conformados por Analistas y Auxiliares.</p> <p>9. Realizar actividades de administración, seguimiento y control presupuestal de los recurso físico y tecnológico, supervisión de contratos y demás asignados al área de aporte y subsidio.</p> <p>10. Participar en la elaboración de informes, y envió oportuno a entes de control de la información de la Caja de Compensación Familiar.</p> <p>11. Adelantar la supervisión de los diferentes procesos de bienes y servicios que se le sean asignadas.</p> | <p>8. Realizar actividades de administración, coordinación y seguimiento de actividades de los procesos del equipo de trabajo del área de Aporte y Subsidio, conformados por Analistas y Auxiliares.</p> <p>9. Realizar actividades de administración, seguimiento y control presupuestal de los recurso físico y tecnológico, supervisión de contratos y demás asignados al área de aporte y subsidio.</p> <p>10. Participar en la elaboración de informes, y envió oportuno a entes de control de la información de la Caja de Compensación Familiar.</p> <p>11. Adelantar la supervisión de los diferentes procesos de bienes y servicios que le sean asignadas.</p> <p>12. Las demás que se requieran para un adecuado cumplimiento del objeto contractual.</p> |
|--|--|---|

Siendo la subordinación una facultad del empleador, que se encuentra presente desde el inicio y hasta el final del vínculo contractual, con independencia de que sea ejercida o no por aquel, que restringe y determina, bien de manera persuasiva o correctiva, el actuar del trabajador, la forma en la que ejecuta el servicio contratado, en sus condiciones de tiempo, modo y lugar, y las normas de conducta que debe observar en ello, que pueden también ser establecidas verbalmente y que son acatadas en virtud de esa facultad o poder subordinante, tal como se observó, sin que resulte en este caso ni siquiera someramente acreditada la autonomía e independencia propia de un contrato civil o comercial.

Además, existen otros indicios que confirman la existencia de un contrato de trabajo. El señor Álvaro Sánchez solo desempeñaba actividades para la demandada, realizaba sus labores en la planta u oficinas de esta con los elementos suministrados por la entidad y formaba parte de su estructura organizacional. Este hecho se corrobora con su participación en el comité de dirección como jefe de Aportes y Subsidio, reflejada en los informes de gestión de 2015, 2017 y 2018, así como en el informe de gestión social y financiera 2014-2016 (pág. 1 a 3, 61 a 63, 122 a 127, 192 a 194, arch. 24, C01).

Asimismo, firmaba en calidad de jefe del departamento de Aportes y Subsidios los paz y salvos solicitados por las empresas y requería información para su emisión. También realizaba comunicaciones internas en calidad de jefe, expedía certificaciones sobre afiliaciones a la entidad y gestionaba el pago del 4% de la nómina destinada a la caja (pág. 242 a 264, arch. 24, C01), supuestos que se contradicen con lo expuesto en la contestación de la demanda al haberse afirmado que Álvaro nunca desplegó su actividad como jefe, sino que era un cargo meramente operativo. Adicionalmente, también probaba respuestas a peticiones proyectadas por Judy Sánchez —quien rindió testimonio en el proceso e indicó que Álvaro era su jefe—, las cuales fueron firmadas por Ana Lucía Acosta Correa en calidad de directora administrativa suplente (pág. 267 a 268, arch. 24, C01). Además, remitía comunicaciones a las empresas afiliadas para informarles sobre los beneficios de la caja, la actualización de tarifas, las obligaciones de cotización en caso de mora y la gestión de cobros ejecutivos por los aportes, entre otras funciones relacionadas con la emisión de respuestas a solicitudes y certificaciones (pág. 269 a 308, arch. 24, C01).

Si bien la demandada alegó que la firma de contratos por prestación de servicios obedeció a la intervención por la que atravesaba la entidad, dicha justificación carece de sustento. En el proceso, dos personas testificaron haber sido vinculadas mediante contrato de trabajo en el mismo período, lo que desvirtúa dicha afirmación, sumado a que Ana Lucía Acosta, señaló que durante dicho proceso de intervención algunas vacantes se llenaron con contratos laborales, y que los procesos más especializados se delegaban a contratistas con experiencia.

En consecuencia, probado el hecho indicador de la presunción contenida en el art. 24 del CST, se itera, la prestación personal del servicio, sin que logre la demandada desvirtuar la existencia del contrato de trabajo, acreditando para ello de manera fehaciente las razones por las que aducen que la relación estuvo desprovista de subordinación, y que el servicio fue prestado de manera autónoma e independiente, carga probatoria que le correspondía en ese escenario, resulta procedente **revocar** la decisión de instancia para declarar la existencia de un vínculo laboral, en la modalidad de contrato realidad, en tanto, se itera, en este asunto no se acreditó ningún tipo de autonomía ni independencia del demandante en la ejecución del servicio que le fue contratado; empero, sí reluce

el poder subordinante que tenía el contratante, en las múltiples condiciones de ejecución ampliamente acreditadas.

**Excepción de prescripción.** De conformidad con lo previsto en los art. 151 del CPTSS y 488 y 489 del CST, los derechos laborales prescriben en tres años que se cuentan a partir de que la obligación se hace exigible, y el simple reclamo escrito recibido por el empleador, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, y a partir de ese momento empieza a contabilizarse nuevamente el término correspondiente. Así mismo, dispone el art. 94 del CGP, que con la presentación de la demanda se interrumpe el término de prescripción, siempre que el auto admisorio se notifique al demandado dentro del término de un año contado a partir del día siguiente a la notificación al demandante de la misma providencia, y pasado ese término, los efectos de interrupción solo se producen con la notificación al demandado.

En este caso, el último vínculo laboral terminó el 2 de julio de 2019, y la demanda fue presentada el 29 de noviembre de 2019, es decir, antes de que transcurrieran tres años desde la terminación de la relación laboral. Además, el auto admisorio fue notificado por estados el 14 de enero de 2020, y la contestación a la misma se realizó el 31 de mayo de 2021, siendo importante considerar que el Consejo Superior de la Judicatura expidió los Acuerdos PCSJA-11517-2020, PCSJA20-11518-2020, PCSJA-1151-2020, PCSJA-11521-2020, PCSJA20-1152-2020, PCSJA-11527-2020, PCSJA-11528-2020, PCSJA-11529-2020, PCSJA-11532-2020, PCSJA-11546-2020, PCSJA-11549-2020, PCSJA-11556-2020 y PCSJA-11567-2020, mediante los cuales suspendió los términos judiciales a partir del 16 de marzo de 2020 por razones de salubridad pública y fuerza mayor derivadas de la pandemia de la COVID-19 y, posteriormente, mediante el Acuerdo PCSJA-11581 del 27 de mayo de 2020, se ordenó el levantamiento de la suspensión a partir del 1º de julio de 2020.

Por lo que se concluye indefectiblemente que con la presentación de la demanda se interrumpió oportunamente el término de prescripción respecto de todas las acreencias exigibles con posterioridad al 2 de julio de 2016, encontrándose prescritas las exigibles antes de esa fecha, debiéndose aclarar que, la jurisprudencia ha sostenido que el término de prescripción de las cesantías transcurre desde la finalización del vínculo, teniéndose para el caso que si bien no se solicitó la declaratoria de una sola relación laboral, y por tal, el término de prescripción también afectaría dicho derecho, lo cierto es que el

primer contrato tuvo como extremos del 21 de julio de 2014 al 30 de noviembre de 2016, por tal, dichas cesantías podían reclamarse hasta el mismo día y mes del año 2019, y como la presentación de la demanda se efectuó el 29 de noviembre de 2019, no se ven afectadas por dicho fenómeno.

El valor adeudado por concepto de acreencias laborales se calculará atendiendo al salario devengado y las fechas de vigencia de los contratos celebrados, de acuerdo a los medios de convicción allegados, teniéndose como un solo vínculo los contratos 005 de 2018, prorrogado hasta el 15 de enero de 2019, y 030 de 2019 que inició al siguiente día y finalizó el 2 de julio de 2019, esto es, sin solución de continuidad, como se expone a continuación:

| CONTRATO    | PRORROGA   | DESDE      | HASTA      | VALOR CONTRATO   | VALOR MENSUAL   |
|-------------|------------|------------|------------|------------------|-----------------|
| 046 de 2014 |            | 21/07/2014 | 31/12/2014 | \$ 25.600.000,00 | \$ 4.800.000,00 |
|             | Prorroga 1 |            | 30/04/2015 | \$ 20.032.000,00 | \$ 5.008.000,00 |
|             | Prorroga 2 |            | 30/08/2015 | \$ 19.902.720,00 | \$ 4.975.680,00 |
|             | Prorroga 3 |            | 30/12/2015 | \$ 19.902.721,00 | \$ 4.975.680,25 |
|             | Prorroga 4 |            | 30/04/2016 | \$ 21.176.496,00 | \$ 5.294.124,00 |
|             | Prorroga 5 |            | 30/08/2016 | \$ 21.176.496,00 | \$ 5.294.124,00 |
|             | Prorroga 6 |            | 30/11/2016 | \$ 15.882.372,00 | \$ 5.294.124,00 |
| 007 de 2017 |            | 03/01/2017 | 30/04/2017 | \$ 22.235.320,00 | \$ 5.558.830,00 |
| 015 de 2017 |            | 02/05/2017 | 30/09/2017 | \$ 27.794.150,00 | \$ 5.558.830,00 |
| 257 de 2017 |            | 02/10/2017 | 30/12/2017 | \$ 16.676.490,00 | \$ 5.558.830,00 |
| 005 de 2018 |            | 02/01/2018 | 15/12/2018 | \$ 67.446.933,00 | \$ 5.882.000,00 |
|             | Prorroga   |            | 15/01/2019 | \$ 5.882.000,00  | \$ 5.882.000,00 |
| 030 de 2019 |            | 16/01/2019 | 02/07/2019 | \$ 66.354.400,00 | \$ 6.069.000,00 |

Conforme a lo anterior, procede la Sala a concretar las condenas en este asunto, así:

**Cesantías.** - Por todo el tiempo laborado, respecto de cada uno de los contratos celebrados, toda vez que no fueron afectadas por prescripción, y atendiendo el salario devengado, así:

| CESANTIAS  |            |              |                |                   |
|------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| DESDE      | HASTA      | SALARIO      | DIAS LABORADOS | VALOR A RECONOCER |
| 21/07/2014 | 31/12/2014 | \$ 4.800.000 | 160            | \$ 2.133.333      |
| 1/01/2015  | 31/12/2015 | \$ 4.975.680 | 360            | \$ 4.975.680      |
| 1/01/2016  | 30/11/2016 | \$ 5.294.124 | 330            | \$ 4.852.947      |
| 3/01/2017  | 30/04/2017 | \$ 5.558.830 | 117            | \$ 1.806.620      |
| 2/05/2017  | 30/09/2017 | \$ 5.558.830 | 148            | \$ 2.285.297      |
| 2/10/2017  | 30/12/2017 | \$ 5.558.830 | 88             | \$ 1.358.825      |
| 2/01/2018  | 31/12/2018 | \$ 5.882.000 | 359            | \$ 5.865.661      |

|              |           |              |     |                      |
|--------------|-----------|--------------|-----|----------------------|
| 1/01/2019    | 2/07/2019 | \$ 6.069.000 | 181 | \$ 3.051.358         |
| <b>TOTAL</b> |           |              |     | <b>\$ 26.329.721</b> |

**Intereses sobre las cesantías.** - Considerando que esta prestación se hace exigible pasado el mes de enero siguiente al año de su causación (artículo 1 Ley 52 de 1975), y que este factor si se ve afectado por el fenómeno extintivo de la prescripción, el valor a cancelar para el caso concreto se obtiene así:

|                                  |
|----------------------------------|
| <b>INTERESES A LAS CESANTÍAS</b> |
|----------------------------------|

| DESDE        | HASTA      | CESANTIAS    | VALOR A RECONOCER   |
|--------------|------------|--------------|---------------------|
| 1/01/2016    | 30/11/2016 | \$ 4.852.947 | \$ 533.824          |
| 3/01/2017    | 30/04/2017 | \$ 1.806.620 | \$ 70.458           |
| 2/05/2017    | 30/09/2017 | \$ 2.285.297 | \$ 112.741          |
| 2/10/2017    | 30/12/2017 | \$ 1.358.825 | \$ 39.859           |
| 2/01/2018    | 31/12/2028 | \$ 5.865.661 | \$ 701.924          |
| 1/01/2019    | 2/07/2019  | \$ 3.051.358 | \$ 184.099          |
| <b>TOTAL</b> |            |              | <b>\$ 1.642.905</b> |

**Vacaciones.** -Para la liquidación de las vacaciones se tiene en cuenta que se causan por año cumplido de servicios, el empleador tiene hasta un año para disponer su disfrute, y se hacen exigibles a partir del día siguiente al vencimiento de ese plazo, razón por la cual se concluye que del primer contrato se encuentran prescritas únicamente las causadas en el periodo comprendido entre el 21 de julio de 2014 y 20 de julio de 2015, pues se hicieron exigibles a partir del 21 de julio de 2016, debiéndose liquidar desde las causadas a partir del 21 de julio 2015, que no se encuentran afectadas por prescripción, atendiendo igualmente al salario devengado, las vigencias de cada contrato y las fechas en que consecuentemente se causa y hace exigible cada periodo:

|                   |
|-------------------|
| <b>VACACIONES</b> |
|-------------------|

| FECHA        | HASTA      | SALARIO      | DIAS LABORADOS | VALOR A RECONOCER    |
|--------------|------------|--------------|----------------|----------------------|
| 21/07/2015   | 21/07/2016 | \$ 5.294.124 | 360            | \$ 2.647.062         |
| 22/07/2016   | 30/11/2016 | \$ 5.294.124 | 128            | \$ 941.178           |
| 3/01/2017    | 30/04/2017 | \$ 5.558.830 | 117            | \$ 903.310           |
| 2/05/2017    | 30/09/2017 | \$ 5.558.830 | 148            | \$ 1.142.648         |
| 2/10/2017    | 30/12/2017 | \$ 5.558.830 | 88             | \$ 679.413           |
| 2/01/2018    | 1/01/2019  | \$ 5.882.000 | 360            | \$ 2.941.000         |
| 2/01/2019    | 2/07/2019  | \$ 6.069.000 | 181            | \$ 1.525.679         |
| <b>TOTAL</b> |            |              |                | <b>\$ 10.780.290</b> |

**Primas de servicio.** - Se liquidarán las causadas después del 2 de julio de 2016, que se hicieron exigibles a partir del 21 diciembre de 2016, en la medida

en que las anteriores se hallan prescritas, y teniendo en cuenta los contratos suscritos y el salario devengado para cada semestre dada su causación:

| <b>PRIMA DE SERVICIOS</b> |              |                |                       |                          |
|---------------------------|--------------|----------------|-----------------------|--------------------------|
| <b>FECHA</b>              | <b>HASTA</b> | <b>SALARIO</b> | <b>DIAS LABORADOS</b> | <b>VALOR A RECONOCER</b> |
| 2/07/2016                 | 30/11/2016   | \$ 5.294.124   | 148                   | \$ 2.176.473             |
| 3/01/2017                 | 30/04/2017   | \$ 5.558.830   | 117                   | \$ 1.806.620             |
| 2/05/2017                 | 30/06/2017   | \$ 5.558.830   | 58                    | \$ 895.589               |
| 1/07/2017                 | 30/09/2017   | \$ 5.558.830   | 89                    | \$ 1.374.266             |
| 2/10/2017                 | 30/12/2017   | \$ 5.558.830   | 88                    | \$ 1.358.825             |
| 2/01/2018                 | 30/06/2018   | \$ 5.882.000   | 178                   | \$ 2.908.322             |
| 1/07/2018                 | 30/12/2018   | \$ 5.882.000   | 180                   | \$ 2.941.000             |
| 2/01/2019                 | 2/07/2019    | \$ 6.069.000   | 181                   | \$ 3.051.358             |
| <b>TOTAL</b>              |              |                |                       | <b>\$ 16.512.454</b>     |

**Acreecias establecidas en la circular interna n.º 004 del 8 de junio de 2016.** – Frente a tal circular y las prestaciones extralegales que refiere, ha de indicarse que no fue objeto de reparo por parte de la demandada y establece (pág. 48 a 49 arch. 24, C01):

**CIRCULAR INTERNA N° 004**

**DE:** DIRECCION ADMINISTRATIVA  
**PARA:** TODO EL PERSONAL  
**ASUNTO:** BENEFICIOS LABORALES  
**FECHA:** JUNIO 8 DE 2016

La Dirección Administrativa se permite hacer claridad a todo el personal de la Institución vinculado directamente mediante contrato laboral, sobre los beneficios laborales establecidos en su favor por decisiones propias de la Institución a través de su Consejo Directivo, en su mayoría vigentes desde hace más de 20 años, de acuerdo con las Actas en las que constan tales decisiones, y otras tomadas por la Dirección, con el propósito de mejorar las condiciones de bienestar laboral del personal.

Dichos beneficios son los siguientes:

**1. BONIFICACIÓN DE ANTIGÜEDAD**

Reconocimiento de un número determinado de días de salario en relación con el tiempo servido a la Institución, así:

Por 5 años: 15 días

Por 10 años: 30 días

Por 15 años: 45 días

Por 20, 25 y 30 años: 60 días

**2. PRIMA DE VACACIONES**

Reconocimiento de 15 días de salario.

**3. BONIFICACIÓN DE NAVIDAD**

Reconocimiento de un mes de salario, a quienes se encuentren vinculados a la Institución al 30 de noviembre de cada año. Este reconocimiento es proporcional al tiempo laborado.

Por lo tanto, dado que fue emitida el 8 de junio de 2016, dando cuenta de la vigencia de los beneficios que relaciona en esa fecha, sin que se cuente con las actas de la entidad que evidencien la consideración de tales beneficios con anterioridad, y teniendo en cuenta que la relación laboral finalizó el 2 de julio de 2019, no es posible reconocer la solicitud de bonificación por antigüedad. Esto

se debe a que, desde la emisión de la circular hasta la terminación del contrato, no transcurrió el plazo mínimo de cinco años requerido para su reconocimiento.

Ahora bien, en cuanto a la prima de vacaciones, debe señalarse que, atendiendo el término de prescripción y considerando que la cláusula correspondiente no especifica el período de liquidación, la Sala entiende que dicha prima se reconoce únicamente por periodos de vacaciones efectivamente causados en su totalidad. En este sentido, dado que en el presente caso no se solicitó la declaratoria de una única relación laboral continua, sino que se alegó la existencia de contratos de prestación de servicios con interrupciones cortas entre uno y otro a partir de enero de 2017, resulta procedente el pago de este concepto únicamente por las vacaciones causadas entre el 2 de enero de 2018 y el 1 de enero de 2019, lo que equivale a **\$2.941.000**.

En relación con la bonificación de navidad, para su liquidación se considera que el actor debía estar vinculado a la entidad al 30 de noviembre y que esta se reconoce de manera proporcional al tiempo laborado. Por lo tanto, se adeuda:

| <b>BONIFICACION NAVIDAD</b> |              |                |                     |                                       |
|-----------------------------|--------------|----------------|---------------------|---------------------------------------|
| <b>DESDE</b>                | <b>HASTA</b> | <b>SALARIO</b> | <b>PROP. X DIAS</b> | <b>VALOR A RECONOCER PROPORCIONAL</b> |
| 2/01/2016                   | 30/11/2016   | \$ 5.294.124   | 148                 | \$ 2.176.473                          |
| 3/01/2017                   | 30/04/2017   | \$ 5.558.830   | 353                 | \$ 5.450.742                          |
| 2/05/2017                   | 30/09/2017   | \$ 5.558.830   |                     |                                       |
| 2/10/2017                   | 30/12/2017   | \$ 5.558.830   |                     |                                       |
| 2/01/2018                   | 30/12/2018   | \$ 5.882.000   | 358                 | \$ 5.849.322                          |
| <b>TOTAL</b>                |              |                |                     | <b>\$ 13.476.537</b>                  |

**Indemnización prevista en el art. 65 del CST y sanción moratoria contemplada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990** - Para establecer la procedencia de las aludidas indemnizaciones, la jurisprudencia ordinaria laboral ha definido, de antaño, que se debe estudiar, en cada caso particular, la conducta remisa del empleador, para con ello establecer si su obrar, al abstenerse de pagar en forma oportuna y completa los salarios y prestaciones sociales a la finalización del nexo contractual, está precedido o no de buena fe, por encontrarse justificado en motivos serios que, a pesar de no resultar jurídicamente acertados, sí pueden ser considerados como atendibles (CSJ sentencia SL12854 de 24 ago. 2016 rad. 45175).

Sobre la carga del empleador de demostrar que obró de buena fe y que tenía razones plausibles para no haber pagado, en sentencias CSJ SL3288-2021, se indicó por parte de la Corte Suprema Sala de Casación Laboral:

*[...] cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política. (Subraya fuera del texto original)*

De acuerdo con lo expuesto, es dable indicar que la parte demandada no logró acreditar que, a pesar de haber incumplido su obligación prestacional, actuó siempre con apego a la buena fe o que tuvo razones poderosas para sustraerse de su pago o una convicción razonable de no adeudarlas. En efecto, lo único que se argumentó a lo largo del proceso fue la inexistencia de una relación laboral y la supuesta celebración de un contrato de prestación de servicios, lo cual no constituye prueba de buena fe, máxime si se tienen en cuenta las condiciones en las que se desarrollaron los vínculos contractuales. Es que, en los casos en los que se debate la existencia de un vínculo laboral, la exoneración de la sanción moratoria no depende simplemente de la negación del contrato de trabajo por parte del accionado en la contestación de la demanda; y, aun cuando la parte demandante haya aceptado una forma de contratación distinta a la laboral, si indiscutiblemente se trataba de un verdadero contrato de trabajo, ello no exime al empleador de la obligación de pagar las sanciones moratorias.

En este caso, no resulta atendible el argumento esgrimido por la demandada respecto a su intervención, pues como lo manifestaron los testigos, durante dicho período se realizaron vinculaciones mediante contratos de trabajo. Incluso, las personas que declararon en el proceso fueron vinculadas bajo esta modalidad, lo que desvirtúa la justificación de la demandada.

Con relación a la sanción moratoria del art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, al devengar el actor un salario superior al mínimo legal mensual vigente, esta se liquida con el salario

diario por los 24 meses siguientes a la finalización del contrato, esto es, el 2 de julio de 2019 y hasta el 2 de julio de 2021, a razón de un salario diario.

| <b>MORATORIA</b> |              |                       |             |                          |
|------------------|--------------|-----------------------|-------------|--------------------------|
| <b>DESDE</b>     | <b>HASTA</b> | <b>SALARIO DIARIO</b> | <b>DÍAS</b> | <b>VALOR A RECONOCER</b> |
| 2/07/2019        | 2/07/2021    | \$ 202.300            | 720         | \$ 145.656.000           |
| <b>TOTAL</b>     |              |                       |             | <b>\$ 145.656.000</b>    |

La condena por este concepto asciende a la suma de **\$145.656.000**; a partir del mes veinticinco (25), se pagarán intereses moratorios sobre las sumas que la generaron y hasta cuando estas sean canceladas de manera efectiva.

Respecto a la **sanción por falta de consignación del auxilio de cesantías** prevista en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, esta procede únicamente respecto de las causadas entre el 2 de enero de 2018 y el 31 de diciembre del mismo año, en tanto, debieron ser consignadas a más tardar el 15 de febrero del año siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990. La sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retraso, exigible a partir del 15 de febrero del año siguiente al que se provocó el auxilio y hasta la terminación del contrato de trabajo (CSJ SL2084-2023 y CSJ SL3251-2024).

En consecuencia, por dicho concepto se adeuda:

| <b>SANCION FALTA CONSIGNACIÓN CESANTÍAS</b> |              |                       |             |                          |
|---|--------------|-----------------------|-------------|--------------------------|
| <b>DESDE</b>                                | <b>HASTA</b> | <b>SALARIO DIARIO</b> | <b>DÍAS</b> | <b>VALOR A RECONOCER</b> |
| 15/02/2019                                  | 2/07/2019    | \$ 196.067            | 137         | \$ 26.861.133            |
| <b>TOTAL</b>                                |              |                       |             | <b>\$ 26.861.133</b>     |

**Devolución de aportes al sistema de seguridad social integral.** - Al haberse encontrado acreditada la relación laboral durante el tiempo en que el demandante estuvo laborando mediante contrato por prestación de servicios, que durante dicho lapso realizó las cotizaciones al sistema general de seguridad social integral, y toda vez que en un vínculo de trabajo subordinado corresponde asumirlos tanto al empleador como al trabajador al ser propios a la relación de trabajo subordinada, se impone condenar a la demandada a su devolución por cada ciclo y en el valor correspondiente al porcentaje de las cotizaciones que le concierne como empleadora durante el tiempo que le prestó servicios, debidamente indexados (CSJ SL2614-2021 y CSJ SL4345-2020). Al emitirse tal

orden, no resulta procedente condenar a la demanda a que efectúe el pago al sistema por dichos lapsos.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada y en favor del actor. En esta, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$5.000.000.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 23 de junio de 2022, por el Juzgado 8° Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar, **DECLARAR** que entre **ÁLVARO SÁNCHEZ URIBE** y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMILIAR CAMACOL**, existieron los siguientes contratos de trabajo: del 21 de julio de 2014 al 30 de noviembre de 2016, del 3 de enero de 2017 al 30 de abril de 2017, del 2 de mayo de 2017 al 30 de septiembre de 2017, del 2 de octubre de 2017 al 30 de diciembre de 2017 y del 2 de enero de 2018 al 2 de julio de 2019, acorde con lo expuesto en las consideraciones de esta decisión.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMILIAR CAMACOL** a reconocer y pagar al demandante los siguientes conceptos y valores:

- a) Por auxilio de cesantía \$26.329.721
- b) Por intereses a las cesantías \$1.642.905
- c) Por primas de servicios \$16.512.454
- d) Por vacaciones compensadas \$10.780.290
- e) Por prima de vacaciones \$2.941.000
- f) Por bonificación de navidad \$13.476.537
- g) Por sanción moratoria del art. 99 de la Ley 50 de 1990 \$26.861.133
- h) Por indemnización moratoria del art. 65 del CST, un día de salario por cada día de retardo entre el 2 de julio de 2019 y el 2 de julio de 2021, a razón de un salario diario \$145.656.000. A partir del 3 de julio de 2021, se pagarán intereses moratorios sobre lo adeudado por concepto de

prestaciones sociales y hasta cuando estas sean canceladas de manera efectiva.

**TERCERO: CONDENAR** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMILIAR CAMACOL** a devolver al demandante los aportes al Sistema General de Seguridad Social, en el valor correspondiente al porcentaje de las cotizaciones pagadas que le concernían como empleador durante el tiempo que éste le prestó servicios, debidamente indexados.

**CUARTO: DECLARAR** probada parcialmente la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, las demás quedan implícitamente resueltas, según lo razonado en las consideraciones anteriores.

**QUINTO: COSTAS** como se indicó en la parte motiva.

**SEXTO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**  
Magistrada ponente



**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**  
Magistrada



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**  
Magistrado

\*Hipervínculo expediente digital: [151\) 05001310500820190072301](https://www.corteconstitucional.gov.co/decision/15105001310500820190072301)

**Firmado Por:**  
**Luz Patricia Quintero Calle**  
**Magistrada**  
**Sala 017 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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

Código de verificación: **b174b6f3e95d608b338d6324cf39f506049177d894f0aec7916d4d5fc70fa206**

Documento generado en 25/02/2025 08:37:38 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**