El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia

Radicado: 66001-31-05-003-2017-00381-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Germán García García

Demandado: Municipio de Pereira

Juzgado de Origen: Tercero Laboral del Circuito

**TEMAS: PRIMACIA DE LA REALIDAD / DEFINICIÓN DEL PRINCIPIO / CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS / LO DIFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO LA SUBORDINACIÓN QUE EXISTE EN ESTE ÚLTIMO / CASO, TRABAJADORES OFICIALES / INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR FALTA DE PAGO / SE CAUSA, RESPECTO DE ENTIDADES PÚBLICAS, CORRIDOS 90 DÍAS DESDE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL.**

Existe en materia laboral un principio esencial, como lo es el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, cuyo sustento se encuentra en el artículo 53 de la Carta Política y en virtud del cual, si en una relación determinada se reúnen los elementos que configuran o constituyen un contrato de trabajo, este primará sobre las formas porque la razón de ser de ese principio es justamente evitar el desconocimiento de los derechos de los trabajadores y la elusión de los deberes patronales, dando preponderancia a la realidad en que se ejecuta un servicio, sin importar la denominación que se le hubiera dado.

El contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 1º de la Ley 6 de 1945, consiste en la prestación de un servicio en favor de otra, con total dependencia y subordinación. Esta última, es precisamente la esencial característica que diferencia el contrato de trabajo de cualquiera otro y consiste en la necesaria sujeción que existe entre quien presta el servicio personal y quien lo recibe…

A contrario sensu, una relación regida por un contrato de prestación de servicios o una orden previa o cualquier otra figura análoga, necesariamente implica la independencia del contratista en la ejecución del objeto, más allá de la facultad que tiene el contratante de supervisar la labor. Esta independencia, se evidencia en que aquel puede determinar la intensidad horaria con la que se dedica a la labor, las herramientas a usar, el lugar de ejecución, siendo únicamente relevante el cumplimiento del objeto contratado. En materia estatal, tal forma de vinculación está regulada por el artículo 32 de la Ley 80 de 1993…

Con respecto a la indemnización moratoria, ha precisado la jurisprudencia que su imposición, establecida en el parágrafo 2º del artículo 1º del Decreto 797 de 1949, no es automática ni inexorable, sino que en cada caso concreto el juez debe examinar las circunstancias particulares que rodearon la conducta del empleador de no pagar los salarios y prestaciones, pues puede darse el caso de que el empleador demuestre razones atendibles que justifiquen su omisión, y en tal evento no habría lugar a la condena por no hallarse presente su mala fe.

En el caso objeto de estudio, bien se puede ver que las circunstancias que rodearon la relación entre el actor y la entidad demandada no daban para que la naturaleza del contrato fuera discutible, pues es evidente que la relación que existió entre las partes se torna de carácter netamente laboral, en razón a las actividades desarrolladas que denotan tareas propias de un trabajador oficial de planta del Municipio de Pereira, las cuales fueron ejecutadas bajo la continua dependencia y subordinación…

En cuanto a dicha sanción, esta Sala en sentencia del 14 de octubre de 2016 y en la reciente del 19 de julio de 2019 (rad. 2017-00584), precisa:

“… la sanción moratoria tiene génesis una vez vencidos los 90 días de gracia con que cuentan las entidades públicas para pagar las acreencias laborales a su cargo, y que, a su vez, estos 90 días se cuentan a partir de la terminación del vínculo contractual”.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

****

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

**PEREIRA RISARALDA**

**MAGISTRADO PONENTE: FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

En Pereira, hoy catorce (14) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), siendo las diez y treinta minutos de la mañana (10:30 a.m.) reunidos en la sala de audiencia los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal de Pereira, presidido por el ponente, declaran formalmente abierto el acto, para decidir el recurso de apelación presentado por la demandada Municipio de Pereira, así como el grado jurisdiccional de consulta a favor de la entidad pública, frente a la sentencia proferida el 18 de marzo de 2019, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **Germán García García** contra el **municipio de Pereira.**

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTE.**

1. **INTRODUCCIÓN**

**Germán García García** demandó al **Municipio de Pereira** con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo, a término indefinido, entre el 2 de julio de 2015 y el 16 de diciembre de 2015, como trabajador oficial. En consecuencia, solicita se condene a la demandada al pago de prestaciones, vacaciones, seguridad social, primas legales y extralegales, las sanciones de la Ley 50 de 1990 y del artículo 65 del C.S.T., o en subsidio de esta última, la indexación y costas procesales.

En síntesis, los hechos que sustentan las pretensiones indican que el actor prestó sus servicios personales y remunerados para el Municipio de Pereira, desde el 2 de julio de 2015, mediante un contrato de prestación de servicios para realizar labores de oficial de construcción y ayudante de obra en parques, escuelas, vías y calles de la ciudad de Pereira; que cumplía horarios de 7 a.m., a 4:30 p.m., de lunes a domingos e incluso los festivos; que nunca le fueron reconocidas prestaciones sociales, vacaciones o auxilio de transporte; que su contrato fue terminado sin justa causa el 16 de diciembre de 2015, presentando reclamación el 22 de febrero de 2017, sin obtener respuesta por la administración.

El **Municipio de Pereira**, se opuso a las pretensiones de la demanda, excepcionando la **inexistencia de la obligación demandada, prescripción, compensación** y las que se declaren de oficio (fol. 48-51).

1. **SENTENCIA DEL JUZGADO.**

La Jueza a-quo, al resolver la litis declaró la existencia de la relación laboral, entre el 2 de julio y el 31 de diciembre de 2015, condenando al Municipio de Pereira al pago de la prima extralegal, la prima de navidad convencional, vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías, además de la indemnización moratoria y costas procesales. Para arribar a tan conclusión, con apoyo en el material probatorio y aplicando el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, encontró probados los elementos de toda relación laboral, encontrando especialmente que el elemento de la subordinación se dio en todo momento y para desarrollar su labor como oficial de construcción, se sometió a las especificaciones técnicas de la Secretaría de Infraestructura, las cuales eran similares a las desarrolladas por el personal de planta.

1. **RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión, el Municipio de Pereira a través de su vocera judicial, presentó recurso de apelación, atacando la sentencia de primer grado únicamente respecto de la indemnización moratoria, argumentando que no se había demostrado mala fe por parte del municipio, pues en todo momento, consideró estar al frente de un contrato de prestación de servicios y no frente a uno laboral. De igual manera, indica que la fecha a partir de la cual se generó la condena por dicho concepto, no atendió el período de gracia de los 90 días hábiles con que cuentan las entidades públicas para el pago de las prestaciones objeto de la indemnización.

1. **ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA.**

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

1. **CONSIDERACIONES:**
   1. **Del Problema Jurídico.**

La alzada propuesta y el grado jurisdiccional de consulta respecto del Municipio de Pereira, impone a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

¿Las condenas impuestas se ajusta a los preceptos legales aplicables, se encuentra probada la relación laboral que se alegó?

¿Obró con buena fe el ente territorial para eximirse de la indemnización moratoria por falta de pago de las prestaciones sociales? En caso negativo, ¿A partir de que momento se inicia dicha sanción en tratándose de trabajadores oficiales?

* 1. **Desenvolvimiento del asunto.**

Existe en materia laboral un principio esencial, como lo es el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, cuyo sustento se encuentra en el artículo 53 de la Carta Política y en virtud del cual, si en una relación determinada se reúnen los elementos que configuran o constituyen un contrato de trabajo, este primará sobre las formas porque la razón de ser de ese principio es justamente evitar el desconocimiento de los derechos de los trabajadores y la elusión de los deberes patronales, dando preponderancia a la realidad en que se ejecuta un servicio, sin importar la denominación que se le hubiera dado.

El contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 1º de la Ley 6 de 1945, consiste en la prestación de un servicio en favor de otra, con total dependencia y subordinación. Esta última, es precisamente la esencial característica que diferencia el contrato de trabajo de cualquiera otro y consiste en la necesaria sujeción que existe entre quien presta el servicio personal y quien lo recibe, teniendo en este último como empleador, la facultad de imponer qué hacer, cómo hacerlo y dónde hacerlo, además de la imposición de reglamentos y el ejercicio de facultades disciplinarias.

A contrario sensu, una relación regida por un contrato de prestación de servicios o una orden previa o cualquier otra figura análoga, necesariamente implica la independencia del contratista en la ejecución del objeto, más allá de la facultad que tiene el contratante de supervisar la labor. Esta independencia, se evidencia en que aquel puede determinar la intensidad horaria con la que se dedica a la labor, las herramientas a usar, el lugar de ejecución, siendo únicamente relevante el cumplimiento del objeto contratado. En materia estatal, tal forma de vinculación está regulada por el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, que indica en su tenor literal: “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. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”. La norma es clara en establecer que la contratación por este medio está supeditada a: ***(i)*** *que la labor requerida por la entidad tenga una naturaleza especializada,* ***(ii)*** *que requiera un personal calificado o* ***(iii)*** *que no pueda ejecutarse con las personas que ocupan los cargos de planta de la entidad y,* ***(iv)*** *la temporalidad de tal forma de vinculación, esto es, que apenas puede celebrarse por el lapso estrictamente necesario para cumplir el objeto contractual*. De no presentarse tales hipótesis, inexorablemente, de darse la subordinación, se configurará una relación laboral, con las consecuentes cargas prestacionales y sancionatorias.

Pues bien, aplicando lo anterior al caso concreto, se tiene que en el sub-lite, la prestación personal del servicio se encuentra acreditada con el contrato de prestación de servicios número 2216 del 30 de junio de 2015, pactada entre los extremos de esta contienda, el cual fue iniciado el **2 de julio de 2015** – *fol. 27 -,* teniendo como objeto el “**prestar servicios de apoyo en el desarrollo del proyecto de mejoramiento de la infraestructura física de los equipamentos urbanos del municipio de Pereira**”, teniendo como alcance el apoyar a la secretaria de infraestructura en el mantenimiento y rehabilitación de edificaciones públicas – casetas comunales – como **oficial de construcción**, cuya duración correspondió a **5 meses** y **15 días calendarios**, por valor de $9.680.000 (fol. 18-19 y 27), servicio del que no hay duda alguna que se prestó, por cuanto el testigo Alberto Castañeda Márquez dio cuenta de haber trabajado con el demandante en virtud del citado contrato, primero en Tokio haciendo unos gaviones desde el mes de julio de 2015 y hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad con la obra que se realizó en la Villa Olímpica y en la cual participaron los dos.

De aquí que, estando probada la prestación personal del servicio, se activa la presunción que dicha labor se desarrolló en el marco de un contrato de trabajo; por lo que se radicó en cabeza del extremo pasivo, el deber de desvirtuarla, para lo cual, basta con derruir la subordinación propia del contrato de trabajo. Por lo anterior, adujo la pasiva, que acudiendo a la contratación de la Ley 80 de 1993 y al carecer de personal suficiente para satisfacer la demanda, por lo que se requería de conocimientos especiales para la ejecución de la labor, sin que hubiera existido una relación subordinada, motivo por la cual la Sala entrará a analizar, si con las pruebas practicadas, se logró ese cometido.

Pues bien, de acuerdo con el testimonio de **Alberto Castañeda Márquez**, quien trabajó 12 años con el Municipio de Pereira y excompañero de trabajo del demandante, indicó que, junto a éste trabajó cuatro meses en Tokio haciendo unos gaviones y, luego, en la Villa Olímpica haciendo la cancha de patinaje, la cual fue terminada el 31 de diciembre de 2015. Entre otros aspectos, en su exposición denotó que ***(i)*** el demandante era ayudante de construcción, ejecutando las órdenes recibidas por los ingenieros del municipio – secretaría de infraestructura-, ***(ii)*** debía cumplir con horarios estrictos desde las 7 am hasta las 5pm, contando solo con el tiempo del almuerzo; ***(iii)*** Como trabajadores, eran recogidos en San Joaquín donde iban todos los obreros, siendo trasladados a las obras junto con otros trabajadores, incluyendo a los de planta, en el transporte suministrado por el Municipio de Pereira; ***(iv)*** la herramienta utilizada era la entregada por el Municipio; ***(v)***cuando participaban los obreros de la planta de personal, tanto ellos como los contratistas recibían órdenes del ingeniero, estaban encargados de hacer lo mismo, pero había un trato diferenciado porque aquéllos se iban primero, quedando los contratistas continuando con las obras, extendiéndose en los horarios porque estaban obligados a terminar la labor; ***(vi)*** En caso de tener alguna diligencia, estaban obligados a pedir permiso al Ingeniero del Municipio, debiendo, en todo caso, compensar el tiempo en que estuvieron ausentes y, de terminar antes, estaban obligados a informar, siendo enviados a reforzar otras obras donde necesitaban al personal; **(*vii)***La labor no podía delegarse en otro para su reemplazo, que podían ser asignados a los de planta y ***(ix)*** la razón por las que se acudió a los contratistas era básicamente porque las construcciones demoraban menos con éstos.

Las anteriores condiciones develan que efectivamente el demandante se encontraba frente a una relación subordinada, pues ejerció funciones connaturales a la actividad misional del Municipio de Pereira, como oficial de construcción para cumplir con el servicio público dirigido a la construcción o sostenimiento de obras públicas, lo cual no solo se sustenta en la documental aportada, sino también, en las referencias realizadas por el testigo escuchado en juicio. Dicho material probatorio, conllevó a concluir que la labor desplegada no era de naturaleza especializada, por lo que no requería de conocimientos avanzados para su ejecución, de manera tal, que no pudiera ser realizada por quienes ocupaban los cargos de planta de personal con similares connotaciones y, según lo escuchado, el actor debía adoptar un comportamiento similar a los de la planta de personal, pues tenía que atender las instrucciones, los horarios y órdenes de los Ingenieros de la secretaria de infraestructura del Municipio, sin que existiera por lo tanto liberalidad del trabajador para su ejecución tal y como se requiere para los contratos de prestación de servicios. Tales aspectos, lleva a la misma conclusión a la que arribó la a-quo, esto es, que se estuvo bajo un contrato de trabajo, siendo la calidad del trabajador la de trabajador oficial (Art. 292 del Decreto 1333 de 1986).

Aclarado lo anterior, se procede a continuación a analizar el objeto de la apelación incoada por la vocera del Municipio demandado.

* + 1. **De la indemnización moratoria por falta de pago.**

Con respecto a la indemnización moratoria, ha precisado la jurisprudencia que su imposición, establecida en el parágrafo 2º del artículo 1º del Decreto 797 de 1949, no es automática ni inexorable, sino que en cada caso concreto el juez debe examinar las circunstancias particulares que rodearon la conducta del empleador de no pagar los salarios y prestaciones, pues puede darse el caso de que el empleador demuestre razones atendibles que justifiquen su omisión, y en tal evento no habría lugar a la condena por no hallarse presente su mala fe.

En el caso objeto de estudio, bien se puede ver que las circunstancias que rodearon la relación entre el actor y la entidad demandada no daban para que la naturaleza del contrato fuera discutible, pues es evidente que la relación que existió entre las partes se torna de carácter netamente laboral, en razón a las actividades desarrolladas que denotan tareas propias de un trabajador oficial de planta del Municipio de Pereira, las cuales fueron ejecutadas bajo la continua dependencia y subordinación; relación laboral que, valga anotar, se ocultó bajo la denominación de un contrato de prestación de servicios, con el propósito de eludir el cumplimiento de obligaciones legales, contractuales o convencionales que se generan en favor del actor, son aspectos que conllevan a que el demandado se haga merecedor de la indemnización moratoria tal y como lo estableció la Jueza de instancia.

En cuanto a dicha sanción, esta Sala en sentencia del 14 de octubre de 2016 y en la reciente del 19 de julio de 2019 (rad. 2017-00584)[[1]](#footnote-1), precisa:

“… con respecto a la indemnización moratoria, que se ha precisado jurisprudencialmente que la imposición de esta condena, establecida en el parágrafo 2º del artículo 1º del Decreto 797 de 1949, no es automática ni inexorable, sino que en cada caso concreto el juez debe examinar las circunstancias particulares que rodearon la conducta del empleador de no pagar los salarios y prestaciones, pues puede darse el caso de que el empleador demuestre razones atendibles que justifiquen su omisión, y en tal evento no habría lugar a la condena por no hallarse presente su mala fe.

… Así las cosas, teniendo en cuenta que la sanción moratoria tiene génesis una vez vencidos los 90 días de gracia con que cuentan las entidades públicas para pagar las acreencias laborales a su cargo, y que, a su vez, estos 90 días se cuentan a partir de la terminación del vínculo contractual”.

En tono a establecer si el plazo de gracia de 90 días consagrado en el artículo 1.º del Decreto 797 de 1949, para que las entidades oficiales reconozcan los créditos laborales, es calendario o si solo se contabilizan los días hábiles, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL981-2019, indicó:

… Pues bien, todo lo reseñado, así como los ejemplos enunciados, se traen a colación para precisar:

(i) que el contrato de trabajo se ejecuta todos los días, desde su inicio hasta su finalización, incluyendo días de descanso obligatorios y festivos;

(ii) por lo anterior, algunos plazos en días referidos al contrato de trabajo en los cuales la ley no califica si son hábiles o calendario, deben entenderse corridos;

(iii) en tal orden de consideraciones, el plazo de 90 días, precisamente establecido para la liquidación del contrato de trabajo, es calendario;

(…)

En consecuencia, hoy carece de justificación que la entidad pública, so pretexto de una lectura amplísima del artículo 1.º del referido decreto, tarde más de 90 días comunes en liquidar los contratos de trabajo, en detrimento de los derechos de los trabajadores a percibir sus créditos laborales oportunamente para satisfacer sus necesidades de subsistencia».

Por lo anterior, se tiene que si el vínculo culminó el 31 de diciembre de 2015, la sanción moratoria debe correr a partir del 1 de abril de 2016, inclusive, a razón de un día de salario por cada día de retardo y hasta que se verifique el pago total de la obligación, equivalente a $58.666 pesos diarios, teniendo en cuenta que al momento en que finalizó el contrato de trabajo, el salario ascendía a la suma de $1.760.000, según lo expresado en el contrato de prestación de servicios aportado con la demanda.

Por lo anterior, se dispondrá a modificar el numeral tercero de la parte resolutiva de la sentencia, en torno a la fecha a partir de la cual se inicia la sanción moratoria impuesta.

* + 1. **Condenas objeto de grado jurisdiccional de consulta.**

Previo a la revisión de las condenas impuestas, hay que indicar que de conformidad con el artículo 471 del C.S.T., cuando la convención colectiva se encuentre suscrita por un sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los beneficios convencionales se aplican a todos los trabajadores, estén o no sindicalizados. De lo anterior se desprende, que en el sub-lite, el actor era destinatario de las normas convencionales, por extensión, porque según la certificación de folio 25-26, se está frente a un sindicato mayoritario, pudiendo por ello, beneficiarse el demandante de todas las prestaciones en ella contenida y que se visualiza, con sus respectivas constancias de depósito, en el documento magnético adosado a folio 17.

Aclarado lo anterior y, con el fin de cumplir con el objeto del grado jurisdiccional de consulta, que se surte a favor del ente territorial accionado, como lo prevé el artículo 69 del C.P.L.S.S., se tiene que una vez revisadas las condenas impuestas en el numeral 2º de la parte resolutiva de la sentencia, habría lugar a modificarlas, con arreglo a lo siguiente:

En primer lugar, se reconoció la prima extralegal de junio, la cual corresponde a 30 días de salario, según la convención colectiva de 1990 (punto 5); valor que si bien fue reconocido por la a-quo, no tuvo en cuenta que el contrato de trabajo se generó con posterioridad al momento en que se causaba, esto es, al mes de junio. Ahora, como el hito de la relación data del 2 de julio de 2015 y culminó el 31 de diciembre de la misma anualidad, por inferencia, la prima extralegal de junio no fue causada, razón por la cual se deberá modificar el numeral 2 de la parte resolutiva en ese sentido.

Respecto de la compensación de **vacaciones**, según **l**os artículos 8º del Decreto 3135 de 1968 y los artículos 47 y 48 del Decreto Reglamentario 1848 de 1969, establecen que los trabajadores oficiales tienen derecho a que sus vacaciones sean compensadas en dinero, por cada año de servicios. Dicha compensación equivale, en este caso, al pago de **15 días hábiles de salario** por cada año de servicios o fracción, tal como lo dispone el artículo 1º de la Ley 995 de 2005. A este punto, se precisa que para dicha liquidación no se tendrá en cuenta la doceava de la prima de servicios, por cuanto la misma no fue reconocida, sin que exista inconformidad alguna sobre ello, en razón a que el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978 en concordancia con el artículo 4º del Decreto 1919 de 2002, prescribe la inclusión de este emolumento para su liquidación. En tal orden de ideas, según los cálculos realizados en esta instancia, el demandante tiene derecho al pago de la suma de **$437.555**, lo que implica que al ser superior al establecido por la a-quo que la determinó en $403.333 – *porque lo calculó con una fecha de terminación diferente a la declarada -,* se deberá mantener esta última, en virtud del principio de la non reformatio in pejus y el grado jurisdiccional de consulta que le asiste al ente territorial.

Frente a la **prima de navidad**, el texto convencional de 1994, contempla el reconocimiento de dicha prestación en un equivalente a 36 días de salario, para lo cual se deberá tener en cuenta los factores salariales del artículo 33 del decreto 1045 de 1978, teniendo en cuenta el salario al 30 de noviembre de cada año de servicio prestado o proporcional al tiempo laborado siempre y cuando sea un mes completo de servicios, siendo posible aplicar doceavas partes, factores que al no haber sido reconocidos, la liquidación se realiza sobre la base del salario. Por ende, al actor le corresponde la suma de **$704.000** por 120 días laborados que corresponden a 4 meses completos del año 2015, lo que implica que se deberá modificar el numeral 2 de la parte resolutiva en ese sentido.

Respecto del auxilio a las **cesantías,** de conformidad con el artículo 4º del Decreto 1919 de 2002, la liquidación de esta prestación debe hacerse con base en lo dispuesto en los artículos 27 del Decreto 3118 de 1968, 13 de la Ley 344 de 1996, así como el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, que reglamentó lo atinente a los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación del auxilio de cesantías, para lo cual indicó que debe atenderse no sólo la **asignación básica mensual**, sino también la **doceava de la prima de navidad**, entre otros, que reciba el trabajador oficial, por lo que se genera el derecho a que se reconozca por ese concepto, **30 días de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente por fracción**. En ese entendido, en este caso el accionante tiene derecho a percibir por esta prestación la suma de **$904.281**, la cual es inferior a la establecida por la a-quo que fue por $904.587, lo que implica que se deberá modificar el numeral 2 de la parte resolutiva en ese sentido.

En cuanto a los intereses a las cesantías, como la misma se liquida con el 12% anual sobre el valor de las cesantías reconocidas, se tiene que al haberse modificado el valor de estas últimas, también cambia el monto de esta pretensión, el cual asciende a **$53.955**, lo que implica que se deberá modificar el numeral 2 de la parte resolutiva en ese sentido.

En síntesis, se modificará el numeral segundo y tercero de la sentencia, en lo atinente a la indemnización moratoria y los valores a los que se llegó en las liquidaciones que fueron revisadas, debiendo confirmar la providencia en los restantes aspectos.

Sin costas en esta sede amén que se conoce en consulta y porque el recurso propuesto por la entidad demandada prosperó apenas de manera parcial.

En mérito de lo expuesto, ***la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Pereira,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

***FALLA***

***Primero:* *Modificar*** la sentencia dictada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira del 18 de marzo de 2019, en el numeral segundo, en el sentido de que al demandante se le adeudan las siguientes sumas:

Prima de navidad $704.000

Vacaciones $403.333

Cesantías $904.281

Intereses a las cesantías $ 53.955

***Segundo:* *Modificar*** la sentencia dictada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira del 18 de marzo de 2019, en el numeral tercero, en el sentido de que la indemnización moratoria deberá correr a partir del **1 de abril de 2016**, en cuantía equivalente a $58.667 y hasta cuando se haga efectiva la obligación.

***Tercero:* Confirmar** la sentencia en todo lo demás.

***Cuarto*:** Sin costas en esta instancia.

Notificación surtida ***en estrados.***

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Magistrada

1. M.P. Ana Lucía Caicedo Calderon. Proceso adelantado contra el Municipio de Pereira. [↑](#footnote-ref-1)