

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE: EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO: AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciséis (16) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 17 de octubre de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA** contra **AGUAS DEL CESAR SA ESP**.

I. ANTECEDENTES

1. LIBELO INTRODUCTORIO

1.1. Declaraciones y condenas.

Buscan se declare la existencia del contrato de trabajo celebrado entre Eudelio Luis Alvarado Pimienta, como trabajador, y Aguas del Cesar SA ESP, como empleadora, desde el 1° de febrero de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2012, sin el pago de las acreencias surgidas de esa relación. Consecuencialmente, solicita que se condene a la pasiva al pago de auxilio de cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, aportes a seguridad social integral, causados durante los extremos, sanción moratoria ordinaria y las costas del proceso.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

1.2. Los hechos.

En síntesis, relatan que Eudelio Luis Alvarado Pimienta prestó sus servicios personales en favor de Aguas del Cesar SA ESP, desde el 1° de febrero de 2012 hasta el 30 de septiembre del mismo año, a través de contrato de prestación de servicios No. 025, que fue utilizado por la empleadora para ocultar la naturaleza de la relación laboral entre las partes.

Señaló que el objeto del contrato fue la prestación de servicios profesionales como Economista en la coordinación del fortalecimiento institucional a los municipios que hacen parte del Plan Departamental de Agua, con funciones de carácter permanente y remuneración mensual equivalente a \$3.500.000.

Indicó que ejecutó esa labor de forma continua e ininterrumpida, con un equipo de cómputo y puesto de trabajos asignados por la empleadora, bajo la continua subordinación de la misma, facultad de exigirle cumplimiento de actividades dentro de un horario de trabajo definido por la empresa.

Sostuvo que, a la terminación de esa relación laboral, el demandante no recibió el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social causados durante los extremos señalados.

3. ACTUACIÓN PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 30 de noviembre de 2018, y una vez notificado ese proveído a la pasiva, esta procedió a dar respuesta oponiéndose a las pretensiones invocadas, argumentando que la prestación personal del servicio del demandante se produjo en el marco de una relación comercial, regulada por un contrato de prestación de servicios independiente y temporal. En ese sentido, explicó que el actor fue vinculado inicialmente para suplir funciones especiales, entre el 1° de febrero de 2012 y el 30 de septiembre de 2012, a través del contrato de prestación de servicios referido; con posterioridad a ello, la empresa modificó su planta, creo varios cargos, y por virtud de ello, vinculó al señor Alvarado Pimienta, mediante contrato de trabajo, desde el 1° de octubre de 2012 hasta el 2 de abril de 2019.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó «Inexistencia de la relación laboral», «Inexistencia de la sanción moratoria o subsistencia ficcionada del contrato porque el contratista continuó vinculado a la empresa demandada como trabajador oficial de planta», «Pago total», «Cobro de lo no debido», «Temeridad del demandante», «Buena fe de Aguas del Cesar SA ESP» e «Inexistencia de contrato de trabajo dentro del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2012 al 30 de septiembre de 2012».

Previo a la realización de la audiencia prevista en el artículo 77 del CPTSS, los apoderados de las partes allegaron memorial con transacción extrajudicial, con el que solicitaron continuar el proceso únicamente frente a las pretensiones de existencia del contrato de trabajo, la indemnización moratoria y las costas del proceso; pedimento que fue aceptado por el juzgado en la oportunidad correspondiente.

4. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia, mediante sentencia del 17 de octubre de 2019, oportunidad en que se declaró la existencia de contrato de trabajo entre el 1° de febrero de 2012 y el 30 de septiembre de 2012, pero absolvió de la indemnización moratoria deprecada y condenó en costas a la parte demandante.

Para arribar a esa decisión, recordó que la empresa Aguas del Cesar SA ESP es una empresa de servicios públicos domiciliarios de carácter oficial del nivel territorial, por ser el 100% de su capital de carácter público y, por tanto, sus servidores son, por regla general, trabajadores oficiales y, por excepción, empleados públicos el gerente y los demás cargos que se establezcan en los estatutos.

Llegó a la conclusión de existencia del contrato de trabajo, esgrimiendo que la demandada no desvirtuó la presunción prevista en el artículo 3° del Decreto 2127 de 1945, dado que admitió la prestación personal del servicio del demandante y no demostró que lo hizo de forma autónoma e independiente, hallando la juzgadora demostrado el supuesto contrario a través de los testigos escuchados en el juicio, quienes declararon que el trabajador tenía un cubículo asignado dentro de la empresa, con computador y escritorio a su cargo, cumplía horarios regularmente y era

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

delegado para asistir a reuniones en representación de la entidad, recibiendo el pago de viáticos.

Frente a la sanción moratoria, trajo a colación el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, que consagra que no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el patrono cancele el valor de las prestaciones e indemnizaciones, concediéndole un plazo de 90 días, contados a partir de la fecha en que se haga efectivo el retiro del trabajador, pasados los cuales se entenderá la subsistencia ficcionada del contrato de trabajo.

A su vez, recordó el criterio jurisprudencial consistente en que esa sanción no es una respuesta automática, sino que el juez debe estudiar las pruebas aportadas al proceso a fin de establecer si la conducta del empleador estuvo o no justificada, para definir si debe imponerse o debe procederse a su exoneración, en caso de haber estado asistido su actuar por la buena fe.

Expuso que las pruebas practicadas indicaron que el contrato de prestación de servicios para la vinculación del actor se utilizó inicialmente porque Aguas del Cesar SA ESP no tenía planta de personal suficiente, pero que la misma fue ampliada posteriormente, por lo que se resolvió vincular al demandante para evitarse problemas laborales. En ese sentido, expuso que la firma del contrato a partir del 1° de octubre de 2012, deja entrever una conducta de buena fe de la demandada, el cual duró más de 6 años, mejorando las condiciones del trabajador, quien recibió todas las prestaciones sociales de un trabajador oficial y una estabilidad laboral.

Llamó la atención en sentido que, haciendo eco a lo alegado por el actor, quien considera que desde el inicio fue trabajador oficial de la demandada, si ello es así, conforme al principio de primacía de la realidad sobre las formas, se tiene que la terminación de esa relación fue meramente formal, toda vez que siguió prestando el servicio a la empresa sin solución de continuidad, por tanto, la empresa no estaba en la obligación de hacerle liquidación alguna.

Con todo, concluyó que los hechos referidos no revelan un actuar de mala fe por parte de la empresa demandada, sino todo lo contrario, por lo

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

que decidió absolver a la pasiva de la sanción moratoria deprecada en su contra.

5. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con lo decidido, la vocera judicial del demandante solicitó la revocatoria de decisión absolutoria proferida en primera instancia, esgrimiendo que, contrario a la tesis sostenida por la *a quo*, las pruebas obrantes en el plenario llevan a la convicción de que si hubo una terminación efectiva del contrato de trabajo.

Sostuvo que la juzgadora erró al considerar la vinculación posterior del trabajador como conducta suficiente para acreditar la buena fe de la empleadora y exonerarlo de la sanción, debido a que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que el comportamiento que debe evaluarse para determinar si hubo buena o mala fe debe ceñirse a hechos anteriores a la terminación del vínculo laboral, es decir, previo al 30 de septiembre de 2012.

Agregó que la sentenciadora ignoró el contenido del artículo 45 del Decreto 2127 de 1945 y la prueba que acredita que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo entre las partes, como consta en el acta de liquidación bilateral que obra a folio 179 del expediente.

Destacó que, con la transacción celebrada entre las partes, que fue aportada en su debida oportunidad, se encuentra probado que existió un contrato de trabajo el 1° de febrero de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2012 y que hasta la fecha de suscripción de ese acuerdo no se habían pagado las acreencias laborales surgidas de esa relación; situación que ignoró el despacho y prescindió de tenerlo como ilustrativo de la mala fe de la demandada.

Apuntó que la parte demandante probó la terminación del contrato de trabajo y que la empresa demandada vinculó en ese cargo a otra persona, demostrando que aquellas eran funciones permanentes en esa entidad, lo que denota la mala fe, pues debió vincular al hoy demandante a través de contrato de trabajo desde el inicio; ello, aunado a que se probó que hubo varios contratos de trabajo durante la relación.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad correspondiente, el vocero judicial de la demanda expuso que los hechos ocurridos en el caso de marras no revelan un actuar de mala fe de Aguas del Cesar, sino todo lo contrario, al haber ingresado a la planta de cargos al demandante y mantenerlo en el empleo por más de 6 años.

De su orilla, la vocera judicial del demandante indicó que, si existió ruptura de la relación de trabajo entre las partes, toda vez que aquellas celebraron 3 contratos independiente de trabajos sucesivos, teniendo en cuenta que, en cada uno de ellos, celebrados a término fijo, expiraba a la terminación del plazo, conforme el literal a del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945.

En relación con la indemnización moratoria, llamó la atención en sentido que la valoración de la buena o mala fe de la demandada no puede hacerse con base en hechos ocurridos con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, como la inclusión del trabajador en la planta de personal.

Finalmente, solicitó que se aplique la teoría jurisprudencial de los contratos independientes y sucesivos, y no se aplique la teoría de presunción de un solo contrato.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

1. PROBLEMA JURÍDICO

Acorde con los claros términos del recurso de apelación, se tiene que el problema jurídico a resolver por esta Sala se concreta en establecer si fue acertada la decisión de la juez de primer grado en cuanto absolvió a la demandada de la indemnización moratoria deprecada, por considerar probada la buena fe de la empleadora o si, por el contrario, conforme las pruebas recaudadas, se acreditó la terminación del contrato y la mala fe de la pasiva, que hacían procedente la imposición de condena por ese concepto.

2. TESIS DE LA SALA

La tesis que sostendrá la Sala en el caso de estudio será declarar acertada la decisión de primera instancia absolvió a la empresa demandada de la indemnización moratoria pedida, en atención a que la misma solo procede cuando se verifica el rompimiento de la relación de trabajo y, en el caso bajo estudio, con las pruebas allegadas al plenario, se acredita que, contrario a lo sostenido por la apelante, el señor Eudelio Luis Alvarado Pimienta continuó prestando sus servicios en favor de Aguas del Cesar SA ESP sin solución de continuidad, situación que desvirtúa la posibilidad de imponer condena por ese concepto, máxime cuando se comprueba que los valores reclamados fueron cancelados dentro del término concedido por el Decreto 797 de 1949.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Como viene de historiarse, en el presente asunto, la juzgadora de primera instancia consideró que no había lugar a imponer la indemnización moratoria deprecada por el pago tardío de los derechos laborales del demandante, debido a que la vinculación posterior del actor a través de contrato de trabajo por parte de la empresa denotó un beneficio para el trabajador y, por tanto, reveló un comportamiento de buena fe por parte de la empleadora y que, en cualquier caso, no se verificó una terminación efectiva de la relación contractual entre las partes, por lo que no surgió obligación alguna de liquidar y pagar lo que aquí se reclama.

De su orilla, la parte apelante reprochó esas motivaciones esgrimiendo, en síntesis, que se encuentra plenamente acreditado que el nexos contractual finalizó efectivamente por mutuo acuerdo entre las partes

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

y que la juzgadora debió evaluar la conducta del empleador al momento de la terminación del vínculo y no con los actos posteriores a ello.

Con ello en consideración, al haber detentado el demandante la calidad de trabajador oficial (hecho no discutido en esta instancia), cuando prestó sus servicios personales a la demandada, sus pretensiones de índole laboral han de ser definidas de conformidad con la norma que gobierna la contratación y los derechos pertenecientes a esa clase de servidores, que lo es específicamente en lo que se refiere a la condena por indemnización moratoria, el Artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, modificado por el Artículo 1° del Decreto Ley 797 de 1949.

Dicha norma dispone que ese derecho se causa, cuando el empleador haya omitido su obligación de pagarle a su ex trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones que estuviere adeudándole al momento de la terminación del contrato de trabajo, en cuantía de una suma igual al último salario diario, desde el vencimiento del plazo de gracia, que los es de noventa días hábiles siguientes a la terminación del nexo laboral, hasta la calenda en que se haga efectivo el pago de esos conceptos laborales.

Ahora bien, para determinar la procedencia de la condena por este concepto, es necesario aclarar que esa indemnización no es de aplicación automática, sino que en torno a su imposición se exige que el juez haga una valoración de la conducta remisa del empleador en orden a establecer si está o no revestida de mala fe, caso en el cual resultaría procedente.

En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la indemnización moratoria y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397, explicó:

[...] deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658.

Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igualmente la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: ‘Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria...’.

Conforme tales previsiones, se tiene que la indemnización moratoria del artículo 1° del Decreto 797 de 1949 se causa con el cumplimiento de dos presupuestos: uno objetivo, que corresponde al incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones a la terminación del nexo jurídico laboral; y otro subjetivo, que dice relación a la mala fe del empleador.

Entonces, en orden de resolver los puntos de apelación, será necesario estimar, primeramente, la fecha en que finalizó el nexo jurídico laboral entre las partes, dado que la indemnización bajo estudio solamente opera luego de transcurridos 90 días después de terminado el contrato¹; debiendo tener en cuenta que la jurisprudencia ha reiterado que «[...] *la aplicación del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, únicamente encuentra fundamento cuando se verifica un rompimiento de la relación de trabajo y, por ende, su imposición no resulta procedente cuando se comprueba su continuidad [...]*»².

En esa senda, debe tenerse en cuenta que Eudelio Luis Alvarado Pimienta prestó sus servicios personales a la empresa Aguas del Cesar SA ESP, inicialmente, a través de un contrato de prestación de servicios, desarrollado entre el 1° de febrero de 2012 y el 30 de septiembre de 2012, en calidad de *Economista*, declarado por la juzgadora como un contrato de trabajo, en virtud de la primacía de realidad sobre las formas, vínculo que, según la apelante, finalizó anticipadamente por mutuo acuerdo entre las partes, en la fecha antes reseñada, como consta en acta de liquidación bilateral, obrante entre folios 179 a 183 del plenario.

Sin embargo, conforme lo señaló el *a quo*, las pruebas aportadas permiten verificar que el demandante no se desvinculó realmente de la empresa demandada, toda vez que siguió prestando sus servicios, sin

¹ CSJ SL885-2020

² CSJ SL157-2019

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

solución de continuidad, a partir del 1° de octubre de 2012, es decir, el día siguiente, a través de un contrato de trabajo (fls. 185 a 187), en el cargo denominado *Profesional Universitario Código 219 Grado 02*, que fue prorrogado en varias oportunidades hasta el 2 de abril de 2019.

Al punto, es necesario remitirse a la sentencia de casación, CSJ SL3616-2020, en la que se trató el tema de las interrupciones breves, de la siguiente manera:

Sobre el particular, esta Sala ha sido enfática en señalar frente al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, que cuando median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece (CSJ SL4816-2015 reiterada en la CSJ SL5595-2019). Precisamente, la Sala señaló:

(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.

Bajo ese contexto, no es atendible el argumento de la apelante en cuanto a que se trató de dos contratos, pues no transcurrió un solo día que separara la terminación de uno y el inicio del otro, y en todo caso, lo que informan las pruebas recaudadas es que las partes tenían la intención de continuar con la relación de trabajo en las mismas condiciones.

Nótese al respecto que el contrato de prestación de servicios inicialmente firmado y el contrato de trabajo suscrito posteriormente, si bien refieren cargos de denominación distinta, lo cierto es que las funciones asignadas dentro de los mismos eran de la misma naturaleza, es decir, entre otras, de asesoría, acompañamiento, capacitación y apoyo institucional en el sector de agua potable, saneamiento básico y en las competencias de la prestación de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo;

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

situación ratificada por los testigos Alberto Alejandro Sánchez Gómez, Efraín José Morón y Luis Alcides González Rodríguez, quienes dieron cuenta que el cambio de actividades entre un contrato y otro se concretó respecto del servicio público objeto del apoyo, señalando que en el primero fue en lo concerniente al acueducto y en el segundo en lo relacionado con aseo.

Tampoco puede pasarse por alto que los mismos testigos afirmaron que el cambio de naturaleza contractual obedeció a una decisión de la junta directiva de la entidad de reestructurar la planta de personal, debido a que se percataron que las funciones que estaban desarrollando los trabajadores eran del giro ordinario de las actividades de la empresa y que debían normalizar la modalidad de contratación, para evitar futuros inconvenientes legales, situación que aleja de la convicción de que las partes tuvieran la intención real de dar por terminado ese vínculo, dado que lo que buscaron fue dar continuidad a la relación laboral, pero esta vez a través de un contrato de trabajo.

Así, esos elementos no dan cuenta de una intención, seria y razonada, de dar por terminado el vínculo laboral, pues, esas probanzas no lo exteriorizan y, como se dijo, enseñan, que no existió ninguna pausa en la prestación del servicio, y por tanto no podía la juzgadora desconocer la unicidad contractual, es decir, la existencia de una sola relación, ejecutada desde el 1° de febrero de 2012 hasta el 2 de abril de 2019.

Conforme lo hasta aquí planteado, se reitera que la aplicación del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, únicamente encuentra fundamento cuando se verifica un rompimiento de la relación de trabajo y, por ende, su imposición no resulta procedente cuando se comprueba su continuidad, como en el presente caso, donde, con miras a formalizar su relación laboral, el empleado pasó, sin solución de continuidad, a prestar sus servicios a través de un contrato de trabajo.

Sobre el tema en cuestión, la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL15911-2016 estudió un caso que, *mutatis mutandis*, resulta similar al asunto bajo análisis, dejando sentado que:

La Sala ha explicado, en ese sentido, que la aplicación del artículo 1 del Decreto 797 de 1949 solo tiene fundamento cuando se verifica una terminación de la relación de trabajo, mas no cuando se comprueba su

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE:	EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO:	AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA

continuidad, pero con una recategorización del vínculo. Dicha hipótesis se da cuando, como en este caso, por ministerio de la ley, los servidores del Instituto de Seguros Sociales pasaron a ser empleados públicos de las empresas sociales del Estado creadas a raíz de su escisión, sin solución de continuidad.

(...)

Con fundamento en lo anterior, aun si la Sala concluyera que la entidad demandada actuó de manera contraria a la buena fe, lo cierto es que, al mismo tiempo, tendría que decir que no había, en estricto sentido, una terminación de la relación laboral a la que pudiera sobrevenir la mora en el pago de las prestaciones sociales, que debiera ser sancionada con la imposición de una indemnización moratoria.

En ese orden, la Sala concluye que no es procedente la condena por concepto de indemnización moratoria desde la fecha solicitada en la demanda, pues, se reitera, como el demandante prestó sus servicios personales sin solución de continuidad a la empresa Aguas del Cesar SA ESP, no existió una ruptura del vínculo, lo que genera que no se configure la mora del empleador en el pago de salarios y prestaciones propias de la finalización del contrato de trabajo.

Ahora bien, como se verifica que la relación laboral que unió a las partes finalizó el 2 de abril de 2019, la empresa contaba con un plazo de 90 días siguientes a esa fecha para pagar las acreencias laborales que aquí fueron reclamadas, es decir, la pasiva tenía la oportunidad de cancelarlas en tiempo hasta el 15 de agosto de 2019.

Dicha obligación se acredita cumplida por Aguas del Cesar SA ESP, a través consignación realizada, el 25 de junio de 2019, en favor de Eudelio Luis Alvarado Pimiento (fl. 320), en cumplimiento del acuerdo transaccional que suscribieron las partes, por valor de \$10.582.738, que incluyó lo adeudado por concepto de prima de vacaciones, prima de navidad, vacaciones y cesantías, así como la devolución de los aportes realizados a seguridad social por el demandante, durante el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2012 al 30 de septiembre de 2012.

En tales términos, resulta innecesario llevar a cabo el estudio del presupuesto subjetivo para la imposición de la indemnización moratoria, es decir, la evaluación de la buena o mala fe de la empleadora al momento de la finalización del vínculo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE: EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO: AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

De conformidad con lo expuesto, esta Sala encuentra acertada la decisión de la juzgadora de primera instancia, en cuanto absolvió de la indemnización moratoria deprecada, toda vez que, como viene de verse, esta no se causó, debido a que se verificó que no hubo finalización del vínculo laboral en la fecha acusada por la parte demandante, requisito indispensable para la imposición de condena por ese concepto.

En consecuencia, se impone la confirmación de la sentencia apelada.

Al no salir avante el recurso, se condenará en costas al demandante, tal como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del CGP.

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y Por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar en todas sus partes la sentencia proferida el 17 de octubre de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas a cargo de la recurrente vencida. Como agencias en derecho a favor de la demandada, y contra el demandante, se fija la suma de un salario mínimo legal vigente. Liquidense concentradamente por el juez de primera instancia.

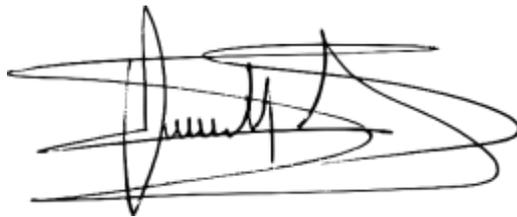
TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2018-00248-01
DEMANDANTE: EUDELIO LUIS ALVARADO PIMIENTA
DEMANDADO: AGUAS DEL CESAR SA ESP
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado