

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Sustanciador**

### AUTO DE SUSTANCIACIÓN LABORAL

01 de diciembre de 2022.

*“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO  
RECURRENTE”*

“TRASLADO NO RECURRENTE RAD: 20-001-31-05-004-2018-00216-01 proceso ordinario laboral promovido por JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA contra AGUAS DEL CESAR S.A E.S.P

Atendiendo a lo reglado en la ley 2213 del 13 de junio 2022<sup>1</sup>, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020, se tiene que:

Mediante auto del 08 de noviembre de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 158 de fecha 09 de noviembre de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, presentó escrito en tal sentido.

En razón de lo anterior se hace procedente dar aplicación al artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio 2022.

En mérito de lo expuesto este Despacho

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE** con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

<sup>1</sup> Artículo 13. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. *Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.*

**SEGUNDO:** Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, [secsctsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:secsctsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co), se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

**TERCERO: PONGASE A DISPOSICIÓN** de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911. (medio complementario y de apoyo al micrositio oficial y a la secretaria del tribunal, no sustituye los canales oficiales).

**CUARTO: ADJUNTENSE** los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,

Ley 2213 de 2022

Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

**Magistrado Ponente.**

Proceso ordinario JAVIER BARROS MUSSA vs AGUAS DEL CESAR SA.ESP RADICADO:  
20001310500420180021601

Adriana Chaparro Rueda <adrianachaparroru@hotmail.com>

Jue 17/11/2022 17:28

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secsctsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Magistrado Ponente:

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR.**

REF: Proceso ordinario JAVIER BARROS MUSSA vs AGUAS DEL CESAR SA.ESP

**RADICADO:** 20001310500420180021601

**ADRIANA CHAPARRO RUEDA**, actuando como apoderada judicial de la parte demandante, descorro los alegatos, así:

Revisando la decisión impugnada, que el ad quo, negó la procedencia de la sanción moratoria, a continuación, se presenta la contradicción referente al criterio del despacho, que tuvo en cuenta para fallar y consiste en lo siguiente:

El **A quo**, respecto al estudio de la SANCION MORATORIA dijo:

*"En su jurisprudencia, la corporación citada prevé que, tratándose de trabajadores oficiales, tres aspectos determinan la procedencia de la sanción; el primero es que se haya producido la terminación del contrato de trabajo, con o sin justa causa, el segundo es que haya omisión de pagar por parte del empleador al trabajador, el tercero y último es que esa omisión haya sido de mala fé.*

*Pues bien, en el presente caso, está plenamente probado que, durante el período comprendido entre el 17 de enero y el 30 de septiembre del año 2012, existió un contrato de trabajo entre el actor y la demandada, también lo es que dicho vínculo fue terminado por mutuo acuerdo entre dichas partes, iniciándose, de manera contigua y sin solución de continuidad, una nueva vinculación, que consistió en mejorar las condiciones laborales del señor JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA, ya que se celebró un contrato de trabajo, el cual trajo consigo la estabilidad laboral que persigue hasta el día de hoy, revistiendo a la demandada de buena fé, puesto que su querer no fue el de terminar la relación, dejar sin empleo al trabajador y, de paso, no pagarle sus prestaciones sociales, tan es así que luego que estar convencida que lo habido si fue un vínculo laboral, admitió conciliar con el actor, en este proceso, lo relativo a las prestaciones sociales.*

*Lo expuesto, lleva a esta instancia a afirmar que, sin duda, en el caso presente, no es posible hablar de "salarios caídos" sino de "salarios erguidos", toda vez que no hubo terminación del contrato ni solución de continuidad en la relación laboral que aún existe entre el promotor del debate y la convocada al proceso. (SUBRAYADO FUERA DE TEXTO)*

*En esta asunto, estima el Despacho que debe darse aplicación la reciente decisión de la Sala Laboral de la C.S.J., radicado 4069 del 19 de sept 1919, cuando dice que*

*" ... la Sanción Moratoria no se genera por el solo hecho del no pago oportuno de acreencias laborales, debe examinarse si el empleador tuvo o no razones serias y atendibles para no cancelarlas y en el presente caso, no existe duda de que por el*

*periodo reclamado lo que existió fue una relación formalizada mediante contrato de prestación de servicios, por el que no se cancelan prestaciones sociales ...".*

*Así las cosas, esta instancia se declarará probada la excepción de Inexistencia de la Sanción Moratoria o Subsistencia Ficcional del contrato de trabajo, por las razones anotadas en precedencia, al no haberse producido una desvinculación real y concreta del demandante de su empleador, la empresa AGUAS DEL CESAR S.A. ESP, en la cual aún continúa laborando en su planta de personal. (subrayado fuera de texto)*

El motivo de inconformidad, radica, en que no se impuso la sanción moratoria a la demandada AGUAS DEL CESAR SA ESP, bajo una conclusión errada, que se aprecia con la misma afirmación del adq, cuando afirmó:

*"Pues bien, en el presente caso, está plenamente probado que, durante el período comprendido entre el 17 de enero y el 30 de septiembre del año 2012, existió un contrato de trabajo entre el actor y la demandada, también lo es que dicho vínculo fue terminado por mutuo acuerdo entre dichas partes, iniciándose, de manera contigua y sin solución de continuidad"*

Es indispensable, traer a colación la definición de que debe entenderse por solución de continuidad y sin solución de continuidad:

**Por solución de continuidad=** se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública.

**Sin solución de continuidad=** cuando la prestación de servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Si acogemos la definición, encontramos, que para el presente caso, y la relación laboral *durante el período comprendido entre el 17 de enero y el 30 de septiembre del año 2012, existió un contrato de trabajo entre el actor y la demandada*, se dio con vinculación que inicialmente se formalizó mediante contrato de prestación de servicios, por solución de continuidad, y se presentó interrupción y falta de relación entre el contrato de prestación de servicios y la otra vinculación laboral que fue por contrato de trabajo, lo cual, desvirtúa, la afirmación subjetiva y errada, del despacho, al concluir que el vínculo laboral fue sin solución de continuidad, ya que la realidad procesal desvirtúa esta tesis infundada, prueba de ello, se encuentra en:

1. El Juzgado reconoció que entre JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA Y AGUAS DEL CESAR SA ESP, tuvo una relación laboral que inició el 17 de enero de 2012 y terminó 30 de septiembre de 2012.
2. Por que cada contrato que celebraba JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA, fue un contrato de trabajo a término fijo que era terminado y debidamente liquidado.

Por lo que no hay presunción de que el contrato a término fijo de una única relación laboral, por lo contrario, existe la voluntad de las partes realizar varios contratos de trabajo a término fijo diferente a la teoría de presunción de único contrato donde está precedida de varios contratos de prestación de servicios sin el pago de prestaciones sociales, no es equiparable estas 2 situaciones por que este último pretende continuar una relación no laboral sin pago de prestaciones sociales transgrediendo el principio de la realidad sobre las formalidades mientras que en el primero es un contrato de trabajo realidad ( contrato de prestación de servicios) más contratos de trabajo a término fijo con la particularidad que en el art.38 del Dto 2127 de 45, define a este contrato como el

contrato celebrado por tiempo determinado que debe constar por escrito y que su pago no podrá exceder de 5 años, lo que indica, que el principio que rige es de legalidad o de la debida, que esta reglado sobre una norma legal existente este contrato.

No tuvo en cuenta las pruebas documentales, que dan certeza de la mala fe del empleador, a proceder a pagar las prestaciones sociales **después** de presentada la demanda la cual fue radicada el día 18 de septiembre de 2018 y el acta de conciliación entre las partes se realizó posterior a esta fecha, como se observa en los comprobantes de pago que obran en el expediente); Prueba documentales, sobre las cuales, la ad quo, NO se pronunció, ni estudió para determinar la existencia o no de la mala fe del empleador, por lo contrario, como se puede ver en la parte considerativa, dicho estudio de mala fe se lo hizo fue al trabajador, desconociendo que la Ley Laboral, no contempla esta figura de sanción moratoria se imponga al trabajador sino al empleador.

En el hipotético caso, que el trabajador no hubiese presentado demanda, seguramente, se hubiera perdido su derecho, ya que como se puede apreciar, el pago de las acreencias se dio fue posterior a la presentación de la demanda y no antes.

La **A quo**, hace un juicio indiscriminado e irrespetuoso contra el trabajador, criticando su conducta de por que no reclamó al momento de terminado el contrato de prestación de servicios, olvidando que el objetivo del trabajador, es precisamente su trabajo, no perder su fuente de ingreso y sustento de su familia, y debido a esa posesión desfavorable y dominante del empleador, se encuentra sometido acceder a desigualdades y desventajas de sus derechos laborales, lo cual, no **puede ser ahora una consecuencia o castigo más por parte del empleador y ahora del a quo**, sobre la cual cimienta, su decisión, de negar la sanción moratoria, porque a su parecer, el trabajador, no reclamó las prestaciones sociales a la terminación del contrato de prestación de servicios, demostrando con ello, que se aparta de las garantías y/o protección legal, que establece la Ley laboral, al imponer sanción moratoria al empleador que actuó de mala fe con el trabajador.

La **A quo** argumentó textualmente: "*que hubo una nueva vinculación, que consistió en mejorar las condiciones laborales del señor JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA, ya que se celebró un contrato de trabajo, el cual trajo consigo la estabilidad laboral que persigue hasta el día de hoy, revistiendo a la demandada de buena fé, puesto que su querer no fue el de terminar la relación, dejar sin empleo al trabajador y, de paso, no pagarle sus prestaciones sociales, tan es así que luego que estar convencida que lo habido si fue un vínculo laboral, admitió conciliar con el actor, en este proceso, lo relativo a las prestaciones sociales.*"

Resulta, inexplicable ante la normatividad laboral, que se de valor a una conducta posterior del empleador para determinar si actuó o no de male fe, y el despacho, alega que fue voluntario de la demandada vincularlo por contrato de trabajo y al hacer lo que es correcto, parece que es un premio ante un hecho o conducta diferente, aislada el caso que se estudia, ya que aquí, el pago de prestaciones sociales no se hizo antes de presentar se la demanda, el pago no fue voluntario y de buena fe, este pago se hizo, por conducto de una fuerza coercitiva que desplegó la presentación de este proceso, acudiendo a las instancias laborales para proteger sus derechos laborales, que fue lo único que permitió dicho pago, por lo tanto, no puede dársele una interpretación errada que entre otras justifica lo injustificable en el tiempo, aquí se demostró que hubo terminación del contrato de trabajo, que fue el día **30 de Septiembre de 2012 y que es desde esa fecha que debe reconocerse la sanción moratoria dentro este proceso.**

"Es importante traer a colación lo expresado por la Corte Suprema de Justicia, que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>1</sup>, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado. 1 Que son las referidas en el literal h del artículo 61 del CST, así: "Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley". SCLAJPT-10 V.00 17 Radicación n.º 85863 Estos artículos conforman un conglomerado normativo ordenado, lógico y coherente, cuya aplicación para el caso fue activada al concluir que la causa y materia del trabajo tuvieron continuidad después de la terminación del contrato del actor. Y no sólo por dicha circunstancia específica sino, incluso, en el supuesto en que no subsistieran la causa y materia del contrato ello no conllevaría, necesariamente, a la exclusión de un reconocimiento de perjuicios, valga decir, ni en el ámbito general de los contratos, ni respecto al contrato de trabajo. Es del caso recordar que la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, especificó no hallar demostrado la carencia de causa y materia, por lo que «[...] era más que natural y obvio arribar a la conclusión jurídica de que la terminación del vínculo contractual se tornó en unilateral, debiendo el empleador, por ende, asumir las consecuencias previstas en la ley y en la convención colectiva de trabajo para estos eventos», en el caso que ocupa nuestra atención, RECONOCER LA SANCION MORATORIA."

**Al no declarar la terminación del contrato de trabajo, a partir del día 31 de diciembre de 2012, como efectivamente ocurrió, es decir, fue por Por mutuo consentimiento; la sentencia estaría desconociendo el Decreto 2127 de 1945, que regula de forma expresa, los contratos a término fijo y las causales de terminación, sin fundamento probatorio y normativo.**

#### PRIMER PROBLEMA JURIDICO:

**¿QUE NORMA REGULA LA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO, DE TRABAJADOR OFICIAL, ¿CONFORME EL ART. 52 DEL DECRETO 2127 DE 1945?**

Respuesta: La regula el Artículo 47 del **DECRETO 2127 DE 1945, que establece textualmente:** "El contrato de trabajo termina:

- a) **Por expiración del plazo pactado o presuntivo;**
- b) *Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor;*
- c) *Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;*
- d) Por mutuo consentimiento;**
- e) *Por muerte del asalariado;*
- f) *Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3º del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo;*
- g) *Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50;*
- h) *Por sentencia de autoridad competente. "*

Aterrizando la norma con los supuestos facticos del presente proceso, **No es cierto**, los argumentos esgrimidos en la sentencia, que señala, que **no hubo terminación material**, que existió **MUTUACIÓN DEL CONTRATO LABORAL**, craso error, en atención que que AGUAS DEL CESAR SA ESP, durante la relación laboral con **ORLANDO OLIVERO URRUETA**,

1. El primero fue un Contrato de Prestación de Servicios No. 001 de 2011 plazo 11 meses, Y 18 días, que se declaró la existencia del contrato de trabajo en la sentencia, terminación que se dio por vencimiento de término de duración del contrato de trabajo, se advierte, que este contrato fue por escrito, y con fecha de inicio y terminación.

2. Luego, fue vinculado por contratos de trabajo, a término fijo, los cuales eran debidamente terminados y liquidados, contratos que fueron sucesivamente prorrogados, y llamo la atención especial, a que la demandada liquidó cada uno de ellos contratos que fue prorrogados y canceló en cada momento dada la terminación el pago de prestaciones sociales, pagos que se aprecian visibles a folios de la contestación de demanda, prueba allegada por el demandado que desvirtúa la tesis expuesta en la sentencia de primera instancia, hoy recurrida, ya que estas pruebas indican sin lugar a equívocos " **Que en cada uno de los contrato a término fijo terminaba por expiración del plazo conforme el art.47 literal (a) del Decreto 2127 de 1945**".

Los argumentos de que no fue una Terminación efectiva, o mutación, no tienen asidero conforme lo exige los medios de prueba del artículo 165 del CGP, por el contrario, se prueba es que existió la terminación y liquidación de todos los contratos de trabajo a término fijo independientes y sucesivos.

**El honorable TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, Sala laboral, debe dilucidar la aplicación de la teoría de los contratos independiente y sucesivos o la aplicación de la teoría de la presunción de único contrato o mutación de contrato de trabajo, para lo cual, de forma respetuosa este cuerpo colegiado deberá en la providencia que resuelva el recurso de apelación en virtud a la verdad procesal que existe en el proceso, determinar cuál es la teoría correcta para resolver el presente recurso de apelación.**

#### PROBLEMA JURIDICO:

**¿ES VIABLE QUE EXISTA SANCIÓN MORATORIA CUANDO EXISTE VARIOS CONTRATO DE TRABAJO INDEPENDIENTES A TERMINO FIJO SUCESSIVOS?**

La respuesta, es que **SI, siempre y cuando no exista acumulación, tal como nos lo enseña, la Corte Suprema de Justicia Sala, laboral, en sentencia, SL4866-2020**, radicación No 69486, del cuatro (04) de noviembre de dos mil veinte (2020) **GERARDO BOTERO ZULUAGA, Magistrado ponente** y Sentencia de **JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, magistrado ponente, SL9586-2016**, Radicación n. 47837, trece (13) de julio de dos mil dieciséis (2016).

**Dejo constancia que estas DOS sentencias, fueron enviadas previa solicitud del suscrito la RELATORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL**

Textualmente, dijo:

*"Apelación del demandante.*

*Éste cuestionó como primera medida, la absolución de la demandada por la pretensión de indemnización moratoria del artículo 65 del CST, por cada contrato de trabajo a término fijo declarado, ya que al final de cada contratación, el empleador liquidó equivocadamente las prestaciones sociales por no incluir los montos consignados en la primera quincena de cada mes.*

*El sentenciador de primera instancia declaró la existencia de varios contratos de trabajo a término fijo, así:*

1. El primero, entre el 12 de febrero de 2009 al 12 de mayo de 2010;
2. El segundo, entre el 9 de junio al 13 de octubre de 2010;
3. El tercero, del 22 de noviembre de 2010 al 21 de febrero de 2011;
4. El cuarto, del 3 de marzo al 24 de agosto de 2011, y;

##### 5. El quinto, del 8 de septiembre de 2011 al 22 de agosto de 2012.

*Con respecto al último contrato, condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, pero ciertamente desconoció, que como cada vínculo es independiente entre sí – aspecto fáctico que no fue cuestionado por las partes en la alzada- es viable la moratoria, sólo que lo único que no es procedente, es su acumulación.*

*Así lo tiene explicado esta Sala, en sentencia CSJ SL9586-2016:*

*«No obstante, para la Sala, tratándose de varios contratos independientes y sucesivos con el mismo empleador, la indemnización moratoria por el no pago de la liquidación final de salarios y prestaciones, no es acumulable. Así lo tiene enseñado, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 28 de octubre de 2008, No. 33656, a saber:*

*La indemnización moratoria, se pretende a partir de la terminación de cada una de las relaciones laborales que existieron entre las partes. Sin embargo, conforme lo ha determinado la jurisprudencia, frente a casos similares, la correcta interpretación del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, es la de que la sanción no es acumulativa, y por ello debe aplicarse evitando la duplicidad.*

*En ese orden, como el primer vínculo culminó el 30 de diciembre de 2001 y el segundo finalizó el 30 de junio 2002, la moratoria del primer contrato iría desde el 31 de diciembre de 2001 hasta el 30 de junio de 2002; y la del segundo, desde el 1º de julio de 2002 hasta el 10 de enero de 2003, cuando culminó la segunda relación. En este orden, la condena por tal concepto resulta inferior a la impuesta por el fallador de alzada.»*

*Acorde con tales parámetros, la Sala accederá a este pedimento, habida cuenta que la actuación del empleador no estuvo precedida de motivos atendibles que lo eximan de su imposición, pues se itera, aquél no aportó medio de convicción con el cual demostrara el objetivo mencionado en la contestación de la demanda, pues sólo se detuvo en alegar unos gastos de viaje, cuyas condiciones, especificaciones y propósito, sólo fueron explicados en el interrogatorio de parte que absolvió, pero sin respaldo alguno.*

*De manera que, ante esa conducta consistente en acudir a un nombre generalizado para fijar el alcance de un pago, sin mayor control, sin ni siquiera llevar un registro en los pagos de nómina, y por el contrario, acudiendo a idéntico mecanismo acordado para el pago del salario básico, sin importarle el tipo de denominación efectuado por la entidad bancaria a las consignaciones efectuadas quincenalmente; como tampoco sin demostrar un seguimiento a esos gastos efectuados por el trabajador, que permita inferir, que en realidad dichos emolumentos tenían como propósito contribuir en la mejor prestación del servicio, y así fijar criterios estables para la entrega o consignación de los dineros, acorde con la naturaleza de la labor contratada, llevan a concluir, que con esa titulación "gastos de viaje" y su exclusión salarial en las cláusulas adicionales a los contratos de trabajo, se estaba escondiendo un verdadero pago retributivo del servicio y su incidencia prestacional, lo cual no puede ser considerado de buena fe.*

*En consecuencia, se condenará a la demandada al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, así:*

*Como los pagos cuestionados se comenzaron a efectuar en abril de 2010, según las consignaciones aportadas al expediente, tal situación encaja en el vínculo declarado, entre el 12 de febrero de 2009 al 12 de mayo de 2010, por lo que, la moratoria iría, desde el 13 de mayo de 2010, hasta el 13 de octubre de 2010, fecha de culminación del segundo contrato; luego, la moratoria arrancarí, desde el 14 de octubre de 2010, hasta el 21*

de febrero de 2011, fecha de terminación del tercer contrato; posteriormente, la moratoria iría, desde el 22 de febrero de 2011, hasta el 24 de agosto de 2011, fecha de culminación del cuarto contrato y, finalmente; la moratoria arrancaría desde el 25 de agosto de 2011, hasta el 22 de agosto de 2012, fecha de terminación del último contrato.

Se debe precisar, que el fallador de primer grado, en el momento de analizar las diferencias a pagar por el primer contrato de trabajo, señaló que en el proceso no había quedado acreditado pago alguno de los cuestionados que encajara en dichos extremos, pero pese a ello, procedió a hacer una liquidación con el salario básico, el valor del trabajo suplementario de ese periodo y el auxilio de transporte, y sin indicar expresamente cuál era el valor del salario base de liquidación, pues encontró que el empleador adeudaba unos saldos por concepto de prestaciones sociales, que procedió a imponer.

Por tanto, la Sala tomará el valor del salario hallado por el juzgador, a partir del segundo contrato, pues con relación al primero, no es posible adoptar uno en particular, separándose del que probablemente estableció el juzgador. En los demás contratos, se adoptarán los salarios fijados con precisión por el a quo, los cuales no fueron objeto de reproche por las partes en la alzada, como se relaciona en el siguiente cuadro:

Para el último contrato, el salario fijado por el sentenciador fue \$2.049.817, superior al salario mínimo del 2012 (\$566.700), para el que igualmente aplicaba el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que tal como lo tiene explicado la Sala, «...previó que en tratándose de trabajadores que devenguen más de un salario mínimo legal mensual vigente debería evaluarse si la reclamación se impetró dentro de los 24 meses siguientes a la terminación de la relación laboral. En caso afirmativo, la indemnización será equivalente al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, luego de lo cual se tendrá derecho a intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique, los cuales se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.» (CSJ SL3936-2018).

En este caso, el juez de primera instancia, pese a constatar que la demanda se presentó dentro de los 24 meses a que alude la norma (25 sep. 2012, folio 69), impuso la suma de \$68.327, a partir del 22 de agosto de 2012 (mismo día de terminación del contrato) hasta que se efectúe el pago, es decir, de manera indefinida tomando como base el último salario diario, desconociendo la imposición, a partir del mes 25 de los intereses moratorios. Con todo, la parte demandada en la apelación no cuestionó ese aspecto, el cual se mantendrá inmodificable.

En ese sentido, se adicionará al literal f), la suma de \$34.150.188,76, por concepto de indemnización moratoria por el pago deficitario de las prestaciones sociales.

El segundo aspecto que cuestionó el demandante, fue el relacionado con la forma como el juzgado tasó la indemnización de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, que para el actor, desconoció las prórrogas del último contrato de trabajo, y para el Tribunal, efectivamente el sentenciador de primer grado incurrió en dicho error, sólo que efectuó la liquidación sin tener en cuenta el verdadero salario hallado por el a quo, por cuenta del factor excluido, punto que fue casado en el recurso extraordinario.

Como de la sentencia del Tribunal, quedó vigente el punto según el cual, faltaban 12 meses y 15 días, para terminar el último contrato de trabajo, por virtud de las prórrogas automáticas, y no 15 días como lo había considerado el a quo, en este caso, se adoptará el último salario fijado por aquél, que se recuerda, fue establecido

en \$2.049.817, lo que arroja como resultado la suma de \$25.622.625, suma ésta que deberá ser indexada al momento de su pago.

*Con base en estas razones, se confirman los reajustes prestacionales decretados por el juzgador de primer grado; se modificará el literal e), para fijar la indemnización por terminación unilateral del último contrato de trabajo sin justa causa, en la cifra antes señalada, y se adiciona el literal f) en el valor igualmente indicado precedentemente, equivalente a la indemnización moratoria por el pago deficitario de las prestaciones sociales."*

Por último solicito respetuosamente, **se aplique esta teoría de los contratos independiente y sucesivos y no se aplique la teoría de la presunción de único contrato o mutación de contrato de trabajo**, ya que esta tesis aplica es cuando existen varios contratos de prestación de servicios, tal como ocurre con el ISS, exhorto respetuosamente al Honorable Tribunal, **no acoger la tesis planteada en la contestación de la demanda**, con respecto a la improcedencia de la sanción moratoria, ya que la sentencia SL-2051-201 radicado:45390, no aplica, para el caso de la empresa AGUAS DEL CESAR, toda vez, que esta sentencia, solo aplica para el caso del Seguro Social, habida cuenta, que para la escisión del ISS, se creó el decreto ley 1750 de 2003, el cual dispuso en su artículo 17, que al escindirse o desaparecer la persona jurídica ISS, el trabajador oficial pasa a la ESE, como empleado público sin solución en continuidad, es decir, que no hay terminación del vínculo laboral, pero repito, no hay terminación de vínculo laboral por disposición de la ley establecida en el art. 17 del Decreto ley 1750 de 2003.

**Con el Mayor, Respeto,**

**ADRIANA CHAPARRO RUEDA**

C.C. 49.783.250 Expedida en Valledupar

**ADRIANA CHAPARRO RUEDA**

**ABOGADA**

**ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y RESPONSABILIDAD.**

Calle 12 #8-42 Centro de Negocios Orbe Plaza Ofic.211 Telefax: 5800996,  
Valledupar.

Magistrado Ponente:

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR.**

REF: Proceso ordinario JAVIER BARROS MUSSA vs AGUAS DEL CESAR SA.ESP

**RADICADO:** 20001310500420180021601

**ADRIANA CHAPARRO RUEDA**, actuando como apoderada judicial de la parte demandante descorro los alegatos, así:

Revisando la decisión impugnada, que el ad quo, negó la procedencia de la sanción moratoria, a continuación, se presenta la contradicción referente al criterio del despacho, que tuvo en cuenta para fallar y consiste en lo siguiente:

El **A quo**, respecto al estudio de la SANCION MORATORIA dijo:

*"En su jurisprudencia, la corporación citada prevé que, tratándose de trabajadores oficiales, tres aspectos determinan la procedencia de la sanción; el primero es que se haya producido la terminación del contrato de trabajo, con o sin justa causa, el segundo es que haya omisión de pagar por parte del empleador al trabajador, el tercero y último es que esa omisión haya sido de mala fé.*

*Pues bien, en el presente caso, está plenamente probado que, durante el período comprendido entre el 17 de enero y el 30 de septiembre del año 2012, existió un contrato de trabajo entre el actor y la demandada, también lo es que dicho vínculo fue terminado por mutuo acuerdo entre dichas partes, iniciándose, de manera contigua y sin solución de continuidad, una nueva vinculación, que consistió en mejorar las condiciones laborales del señor JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA, ya que se celebró un contrato de trabajo, el cual trajo consigo la estabilidad laboral que persigue hasta el día de hoy, revistiendo a la demandada de buena fé, puesto que su querer no fue el de terminar la relación, dejar sin empleo al trabajador y, de paso, no pagarle sus prestaciones sociales, tan es así que luego que estar convencida que lo habido si fue un vínculo laboral, admitió conciliar con el actor, en este proceso, lo relativo a las prestaciones sociales.*

*Lo expuesto, lleva a esta instancia a afirmar que, sin duda, en el caso presente, no es posible hablar de "salarios caídos" sino de "salarios erguidos", toda vez que no hubo terminación del contrato ni solución de continuidad en la relación laboral que aún existe entre el promotor del debate y la convocada al proceso. (SUBRAYADO FUERA DE TEXTO)*

*En esta asunto, estima el Despacho que debe darse aplicación la reciente decisión de la Sala Laboral de la C.S.J., radicado 4069 del 19 de sept 1919, cuando dice que*

*" ... la Sanción Moratoria no se genera por el solo hecho del no pago oportuno de acreencias laborales, debe examinarse si el empleador tuvo o no razones serias y atendibles para no cancelarlas y en el presente caso, no existe duda de que por el periodo reclamado lo que existió fue una relación formalizada mediante contrato de prestación de servicios, por el que no se cancelan prestaciones sociales ...".*

Así las cosas, esta instancia se declarará probada la excepción de Inexistencia de la Sanción Moratoria o Subsistencia Ficcional del contrato de trabajo, por las razones anotadas en precedencia, al no haberse producido una desvinculación real y concreta del demandante de su empleador, la empresa AGUAS DEL CESAR S.A. ESP, en la cual aún continúa laborando en su planta de personal. (subrayado fuera de texto)

El motivo de inconformidad, radica, en que no se impuso la sanción moratoria a la demandada AGUAS DEL CESAR SA ESP, bajo una conclusión errada, que se aprecia con la misma afirmación del adq, cuando afirmó:

"Pues bien, en el presente caso, está plenamente probado que, durante el período comprendido entre el 17 de enero y el 30 de septiembre del año 2012, existió un contrato de trabajo entre el actor y la demandada, también lo es que dicho vínculo fue terminado por mutuo acuerdo entre dichas partes, iniciándose, de manera contigua y sin solución de continuidad"

Es indispensable, traer a colación la definición de que debe entenderse por solución de continuidad y sin solución de continuidad:

**Por solución de continuidad=** se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública.

**Sin solución de continuidad= cuando la prestación de servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.**

Si acogemos la definición, encontramos, que para el presente caso, y la relación laboral durante el período comprendido entre el 17 de enero y el 30 de septiembre del año 2012, existió un contrato de trabajo entre el actor y la demandada, se dio con vinculación que inicialmente se formalizó mediante contrato de prestación de servicios, por solución de continuidad, y se presentó interrupción y falta de relación entre el contrato de prestación de servicios y la otra vinculación laboral que fue por contrato de trabajo, lo cual, desvirtúa, la afirmación subjetiva y errada, del despacho, al concluir que el vínculo laboral fue sin solución de continuidad, ya que la realidad procesal desvirtúa esta tesis infundada, prueba de ello, se encuentra en:

1. El Juzgado reconoció que entre JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA Y AGUAS DEL CESAR SA ESP, tuvo una relación laboral que inició el 17 de enero de 2012 y terminó 30 de septiembre de 2012.
2. Por que cada contrato que celebraba JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA, fue un contrato de trabajo a término fijo que era terminado y debidamente liquidado.

Por lo que no hay presunción de que el contrato a término fijo de una única relación laboral, por lo contrario, existe la voluntad de las partes realizar varios contratos de trabajo a término fijo diferente a la teoría de presunción de único contrato donde está precedida de varios contratos de prestación de servicios sin el pago de prestaciones sociales, no es equiparable estas 2 situaciones por que este último pretende continuar una relación no laboral sin pago de prestaciones sociales transgrediendo el principio de la realidad sobre las formalidades mientras que en el primero es un contrato de trabajo realidad ( contrato de prestación de servicios) más contratos de trabajo a término fijo con la particularidad que en el art.38 del Dto 2127 de 45, define a este contrato como el contrato celebrado por tiempo determinado que debe

12  
constar por escrito y que su pago no podrá exceder de 5 años, lo que indica, que el principio que rige es de legalidad o de la debida, que esta reglado sobre una norma legal existente este contrato.

No tuvo en cuenta las pruebas documentales, que dan certeza de la mala fe del empleador, a proceder a pagar las prestaciones sociales **después** de presentada la demanda la cual fue radicada el día 18 de septiembre de 2018 y el acta de conciliación entre las partes se realizó posterior a esta fecha, como se observa en los comprobantes de pago que obran en el expediente); Prueba documentales, sobre las cuales, la ad quo, NO se pronunció, ni estudió para determinar la existencia o no de la mala fe del empleador, por lo contrario, como se puede ver en la parte considerativa, dicho estudio de mala fe se lo hizo fue al trabajador, desconociendo que la Ley Laboral, no contempla esta figura de sanción moratoria se imponga al trabajador sino al empleador.

En el hipotético caso, que el trabajador no hubiese presentado demanda, seguramente, se hubiera perdido su derecho, ya que como se puede apreciar, el pago de las acreencias se dio fue posterior a la presentación de la demanda y no antes.

La **A quo**, hace un juicio indiscriminado e irrespetuoso contra el trabajador, criticando su conducta de por que no reclamó al momento de terminado el contrato de prestación de servicios, olvidando que el objetivo del trabajador, es precisamente su trabajo, no perder su fuente de ingreso y sustento de su familia, y debido a esa posesión desfavorable y dominante del empleador, se encuentra sometido acceder a desigualdades y desventajas de sus derechos laborales, lo cual, no **puede ser ahora una consecuencia o castigo más por parte del empleador y ahora del a quo**, sobre la cual cimienta, su decisión, de negar la sanción moratoria, porque a su parecer, el trabajador, no reclamó las prestaciones sociales a la terminación del contrato de prestación de servicios, demostrando con ello, que se aparta de las garantías y/o protección legal, que establece la Ley laboral, al imponer sanción moratoria al empleador que actuó de mala fe con el trabajador.

La **A quo** argumentó textualmente: *" que hubo una nueva vinculación, que consistió en mejorar las condiciones laborales del señor JAVIER EDUARDO BARROS MUSSA, ya que se celebró un contrato de trabajo, el cual trajo consigo la estabilidad laboral que persigue hasta el día de hoy, revistiendo a la demandada de buena fé, puesto que su querer no fue el de terminar la relación, dejar sin empleo al trabajador y, de paso, no pagarle sus prestaciones sociales, tan es así que luego que estar convencida que lo habido si fue un vinculo laboral, admitió conciliar con el actor, en este proceso, lo relativo a las prestaciones sociales."*

Resulta, inexplicable ante la normatividad laboral, que se de valor a una conducta posterior del empleador para determinar si actuó o no de male fe, y el despacho, alega que fue voluntario de la demandada vincularlo por contrato de trabajo y al hacer lo que es correcto, parece que es un premio ante un hecho o conducta diferente, aislada el caso que se estudia, ya que aquí, el pago de prestaciones sociales no se hizo antes de presentar se la demanda, el pago no fue voluntario y de buena fe, este pago se hizo, por conducto de una fuerza coercitiva que desplegó la presentación de este proceso, acudiendo a las instancias laborales para proteger sus derechos laborales, que fue lo único que permitió dicho pago, por lo tanto, no puede dársele una interpretación errada que entre otras justifica lo injustificable en el tiempo, aquí se demostró que hubo terminación del contrato de trabajo, que fue

el día 30 de Septiembre de 2012 y que es desde esa fecha que debe reconocerse la sanción moratoria dentro este proceso.

*“Es importante traer a colación lo expresado por la Corte Suprema de Justicia, que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>1</sup>, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado. 1 Que son las referidas en el literal h del artículo 61 del CST, así: “Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley”, SCLAJPT-10 V.00 17 Radicación n.º 85863 Estos artículos conforman un conglomerado normativo ordenado, lógico y coherente, cuya aplicación para el caso fue activada al concluir que la causa y materia del trabajo tuvieron continuidad después de la terminación del contrato del actor. Y no sólo por dicha circunstancia específica sino, incluso, en el supuesto en que no subsistieran la causa y materia del contrato ello no conllevaría, necesariamente, a la exclusión de un reconocimiento de perjuicios, valga decir, ni en el ámbito general de los contratos, ni respecto al contrato de trabajo. Es del caso recordar que la sentencia CSJ SL, 21 mar. 2007, rad. 28629, especificó no hallar demostrado la carencia de causa y materia, por lo que «[...] era más que natural y obvio arribar a la conclusión jurídica de que la terminación del vínculo contractual se tornó en unilateral, debiendo el empleador, por ende, asumir las consecuencias previstas en la ley y en la convención colectiva de trabajo para estos eventos», en el caso que ocupa nuestra atención, RECONOCER LA SANCION MORATORIA.”*

**Al no declarar la terminación del contrato de trabajo, a partir del día 31 de diciembre de 2012, como efectivamente ocurrió, es decir, fue por Por mutuo consentimiento; la sentencia estaría desconociendo el Decreto 2127 de 1945, que regula de forma expresa, los contratos a término fijo y las causales de terminación, sin fundamento probatorio y normativo.**

#### **PRIMER PROBLEMA JURIDICO:**

**¿QUE NORMA REGULA LA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO, DE TRABAJADOR OFICIAL, ¿CONFORME EL ART. 52 DEL DECRETO 2127 DE 1945?**

Respuesta: La regula el **Artículo 47 del DECRETO 2127 DE 1945, que establece textualmente:** “El contrato de trabajo termina:

- a) *Por expiración del plazo pactado o presuntivo;*
- b) *Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor;*
- c) *Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;*
- d) Por mutuo consentimiento;**
- e) *Por muerte del asalariado;*
- f) *Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3º del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo;*
- g) *Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50;*
- h) *Por sentencia de autoridad competente. “*

Aterrizando la norma con los supuestos facticos del presente proceso, **No es cierto**, los argumentos esgrimidos en la sentencia, que señala, que **no hubo terminación material**, que existió **MUTUACIÓN DEL CONTRATO LABORAL**, **craso error, en atención que** que AGUAS DEL CESAR SA ESP, durante la relación laboral con **ORLANDO OLIVERO URRIETA**.

1. El primero fue un Contrato de Prestación de Servicios No.,001 de 2011 plazo 11 meses, Y 18 días, que se declaró la existencia del contrato de trabajo en la sentencia, terminación que se dio por vencimiento de termino de duración del contrato de trabajo, se advierte, que este contrato fue por escrito, y con fecha de inicio y terminación.

2. Luego, fue vinculado por contratos de trabajo, a término fijo, los cuales eran debidamente terminados y liquidados, contratos que fueron sucesivamente prorrogados, y llamo la atención especial, a que la demandada liquidó cada uno de ellos contratos que fue prorrogados y canceló en cada momento dada la terminación el pago de prestaciones sociales, pagos que se aprecian visibles a folios de la contestación de demanda, prueba allegada por el demandado que desvirtúa la tesis expuesta en la sentencia de primera instancia, hoy recurrida, ya que estas pruebas indican sin lugar a equívocos " **Que en cada uno de los contrato a término fijo terminaba por expiración del plazo conforme el art.47 literal (a) del Decreto 2127 de 1945**" .

Los argumentos de que no fue una Terminación efectiva, o mutación, no tienen asidero conforme lo exige los medios de prueba del artículo 165 del CGP, por el contrario, se prueba es que existió la terminación y liquidación de todos los contratos de trabajo a término fijo independientes y sucesivos.

**El honorable TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, Sala laboral, debe dilucidar la aplicación de la teoría de los contratos independiente y sucesivos o la aplicación de la teoría de la presunción de único contrato o mutación de contrato de trabajo, para lo cual, de forma respetuosa este cuerpo colegiado deberá en la providencia que resuelva el recurso de apelación en virtud a la verdad procesal que existe en el proceso, determinar cuál es la teoría correcta para resolver el presente recurso de apelación.**

**PROBLEMA JURIDICO:**

**¿ES VIABLE QUE EXISTA SANCIÓN MORATORIA CUANDO EXISTE VARIOS CONTRATO DE TRABAJO INDEPENDIENTES A TERMINO FIJO SUCESIVOS?**

La respuesta, es que **SI, siempre y cuando no exista acumulación, tal como nos lo enseña, la Corte Suprema de Justicia Sala, laboral, en sentencia, SL4866-2020**, radicación No 69486, del cuatro (04) de noviembre de dos mil veinte (2020) **GERARDO BOTERO ZULUAGA, Magistrado ponente** y Sentencia de **JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, magistrado ponente, SL9586-2016**, Radicación n. 47837, trece (13) de julio de dos mil dieciséis (2016). Dejo constancia que estas DOS sentencias, fueron enviadas previa solicitud del suscrito la **RELATORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL**

Textualmente, dijo:

### **"Apelación del demandante.**

*Este cuestionó como primera medida, la absolución de la demandada por la pretensión de indemnización moratoria del artículo 65 del CST, por cada contrato de trabajo a término fijo declarado, ya que al final de cada contratación, el empleador liquidó equivocadamente las prestaciones sociales por no incluir los montos consignados en la primera quincena de cada mes.*

*El sentenciador de primera instancia declaró la existencia de varios contratos de trabajo a término fijo, así:*

1. *El primero, entre el 12 de febrero de 2009 al 12 de mayo de 2010;*
2. *El segundo, entre el 9 de junio al 13 de octubre de 2010;*
3. *El tercero, del 22 de noviembre de 2010 al 21 de febrero de 2011;*
4. *El cuarto, del 3 de marzo al 24 de agosto de 2011, y;*
5. *El quinto, del 8 de septiembre de 2011 al 22 de agosto de 2012.*

*Con respecto al último contrato, condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, pero ciertamente desconoció, que como cada vínculo es independiente entre sí –aspecto fáctico que no fue cuestionado por las partes en la alzada– es viable la moratoria, sólo que lo único que no es procedente, es su acumulación.*

*Así lo tiene explicado esta Sala, en sentencia CSJ SL9586-2016:*

*«No obstante, para la Sala, tratándose de varios contratos independientes y sucesivos con el mismo empleador, la indemnización moratoria por el no pago de la liquidación final de salarios y prestaciones, no es acumulable. Así lo tiene enseñado, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 28 de octubre de 2008, No. 33656, a saber:*

*La indemnización moratoria, se pretende a partir de la terminación de cada una de las relaciones laborales que existieron entre las partes. Sin embargo, conforme lo ha determinado la jurisprudencia, frente a casos similares, la correcta interpretación del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, es la de que la sanción no es acumulativa, y por ello debe aplicarse evitando la duplicidad.*

*En ese orden, como el primer vínculo culminó el 30 de diciembre de 2001 y el segundo finalizó el 30 de junio 2002, la moratoria del primer contrato iría desde el 31 de diciembre de 2001 hasta el 30 de junio de 2002; y la del segundo, desde el 1º de julio de 2002 hasta el 10 de enero de 2003, cuando culminó la segunda relación. En este orden, la condena por tal concepto resulta inferior a la impuesta por el fallador de alzada.»*

*Acorde con tales parámetros, la Sala accederá a este pedimento, habida cuenta que la actuación del empleador no estuvo precedida de motivos atendibles que lo eximan de su imposición, pues se itera, aquél no aportó medio de convicción con el cual demostrara el objetivo mencionado en la contestación de la demanda, pues sólo se detuvo en alegar unos gastos de viaje, cuyas condiciones, especificaciones y propósito, sólo fueron explicados en el interrogatorio de parte que absolvió, pero sin respaldo alguno.*

*De manera que, ante esa conducta consistente en acudir a un nombre generalizado para fijar el alcance de un pago, sin mayor control, sin ni siquiera llevar un registro en los pagos de nómina, y por el contrario, acudiendo a idéntico mecanismo acordado para el pago del salario básico, sin importarle el tipo de denominación efectuado por la entidad bancaria a las consignaciones efectuadas quincenalmente; como tampoco sin demostrar un seguimiento a esos gastos efectuados por el trabajador, que permita inferir, que en realidad dichos emolumentos tenían como propósito contribuir en la mejor prestación del servicio, y así fijar criterios estables para la entrega o consignación de los dineros, acorde con la naturaleza de la labor contratada, llevan a concluir, que con esa titulación "gastos de viaje" y su exclusión salarial en las cláusulas adicionales a los contratos*

de trabajo, se estaba escondiendo un verdadero pago retributivo del servicio y su incidencia prestacional, lo cual no puede ser considerado de buena fe.

En consecuencia, se condenará a la demandada al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, así:

Como los pagos cuestionados se comenzaron a efectuar en abril de 2010, según las consignaciones aportadas al expediente, tal situación encaja en el vínculo declarado, entre el 12 de febrero de 2009 al 12 de mayo de 2010, por lo que, la moratoria iría, desde el 13 de mayo de 2010, hasta el 13 de octubre de 2010, fecha de culminación del segundo contrato; luego, la moratoria arrancaría, desde el 14 de octubre de 2010, hasta el 21 de febrero de 2011, fecha de terminación del tercer contrato; posteriormente, la moratoria iría, desde el 22 de febrero de 2011, hasta el 24 de agosto de 2011, fecha de culminación del cuarto contrato y, finalmente, la moratoria arrancaría desde el 25 de agosto de 2011, hasta el 22 de agosto de 2012, fecha de terminación del último contrato.

Se debe precisar, que el fallador de primer grado, en el momento de analizar las diferencias a pagar por el primer contrato de trabajo, señaló que en el proceso no había quedado acreditado pago alguno de los cuestionados que encajara en dichos extremos, pero pese a ello, procedió a hacer una liquidación con el salario básico, el valor del trabajo suplementario de ese período y el auxilio de transporte, y sin indicar expresamente cuál era el valor del salario base de liquidación, pues encontró que el empleador adeudaba unos saldos por concepto de prestaciones sociales, que procedió a imponer.

Por tanto, la Sala tomará el valor del salario hallado por el juzgador, a partir del segundo contrato, pues con relación al primero, no es posible adoptar uno en particular, separándose del que probablemente estableció el juzgador. En los demás contratos, se adoptarán los salarios fijados con precisión por el a quo, los cuales no fueron objeto de reproche por las partes en la alzada, como se relaciona en el siguiente cuadro:

Para el último contrato, el salario fijado por el sentenciador fue \$2.049.817, superior al salario mínimo del 2012 (\$566.700), para el que igualmente aplicaba el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que tal como lo tiene explicado la Sala, «...previó que en tratándose de trabajadores que devenguen más de un salario mínimo legal mensual vigente debería evaluarse si la reclamación se impetró dentro de los 24 meses siguientes a la terminación de la relación laboral. En caso afirmativo, la indemnización será equivalente al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, luego de lo cual se tendrá derecho a intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique, los cuales se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.» (CSJ SL3936-2018).

En este caso, el juez de primera instancia, pese a constatar que la demanda se presentó dentro de los 24 meses a que alude la norma (25 sep. 2012, folio 69), impuso la suma de \$68.327, a partir del 22 de agosto de 2012 (mismo día de terminación del contrato) hasta que se efectúe el pago, es decir, de manera indefinida tomando como base el último salario diario, desconociendo la imposición, a partir del mes 25 de los intereses moratorios. Con todo, la parte demandada en la apelación no cuestionó ese aspecto, el cual se mantendrá inmodificable.

*En ese sentido, se adicionará al literal f), la suma de \$34.150.188,76, por concepto de indemnización moratoria por el pago deficitario de las prestaciones sociales.*

*El segundo aspecto que cuestionó el demandante, fue el relacionado con la forma como el juzgado tasó la indemnización de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, que para el actor, desconoció las prórrogas del último contrato de trabajo, y para el Tribunal, efectivamente el sentenciador de primer grado incurrió en dicho error, sólo que efectuó la liquidación sin tener en cuenta el verdadero salario hallado por el a quo, por cuenta del factor excluido, punto que fue casado en el recurso extraordinario.*

*Como de la sentencia del Tribunal, quedó vigente el punto según el cual, faltaban 12 meses y 15 días, para terminar el último contrato de trabajo, por virtud de las prórrogas automáticas, y no 15 días como lo había considerado el a quo, en este caso, se adoptará el último salario fijado por aquél, que se recuerda, fue establecido en \$2.049.817, lo que arroja como resultado la suma de \$25.622.625, suma ésta que deberá ser indexada al momento de su pago.*

*Con base en estas razones, se confirman los reajustes prestacionales decretados por el juzgador de primer grado; se modificará el literal e), para fijar la indemnización por terminación unilateral del último contrato de trabajo sin justa causa, en la cifra antes señalada, y se adiciona el literal f) en el valor igualmente indicado precedentemente, equivalente a la indemnización moratoria por el pago deficitario de las prestaciones sociales."*

Por último solicito respetuosamente, **se aplique esta teoría de los contratos independiente y sucesivos y no se aplique la teoría de la presunción de único contrato o mutación de contrato de trabajo**, ya que esta tesis aplica es cuando existen varios contratos de prestación de servicios, tal como ocurre con el ISS, exhorto respetuosamente al Honorable Tribunal, **no acoger la tesis planteada en la contestación de la demanda**, con respecto a la improcedencia de la sanción moratoria, ya que la sentencia SL-2051-201 radicado:45390, no aplica, para el caso de la empresa AGUAS DEL CESAR, toda vez, que esta sentencia, solo aplica para el caso del Seguro Social, habida cuenta, que para la escisión del ISS, se creó el decreto ley 1750 de 2003, el cual dispuso en su artículo 17, que al escindirse o desaparecer la persona jurídica ISS, el trabajador oficial pasa a la ESE, como empleado público sin solución en continuidad, es decir, que no hay terminación del vínculo laboral, pero repito, no hay terminación de vínculo laboral por disposición de la ley establecida en el art. 17 del Decreto ley 1750 de 2003.

**Con el Mayor, Respeto,**



**ADRIANA CHAPARRO RUEDA**  
C.C. 49.783.250 Expedida en Valledupar

**ADRIANA CHAPARRO RUEDA**  
C.C. 49.783.250 Expedida en Valledupar  
T.P. No 116860