

RE: ORD. LAB. 2019-102 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN ANITA DÍAZ VS REINALDO FERNÁNDEZ

Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja <sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mié 22/09/2021 4:51 PM

Para: ANDRÉS SIERRA AMAZO <asierraamazo1@gmail.com>

Doctor
Andrés Sierra Amazo

Cordialmente acuso recibido.

Atentamente,

César Armando Ramírez López
Secretario

De: ANDRÉS SIERRA AMAZO <asierraamazo1@gmail.com>**Enviado:** miércoles, 22 de septiembre de 2021 3:14 p. m.**Para:** Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja <sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co>**Asunto:** ORD. LAB. 2019-102 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN ANITA DÍAZ VS REINALDO FERNÁNDEZ

Señores

Magistrados

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL**M.P. Dr. ÁLVARO VINCOS URUEÑA****E.****S.****D.**

Referencia	Alegatos de conclusión
Proceso:	Ordinario laboral
Radicado:	2019-102
Demandante:	Anita Díaz Toledo
Demandado:	Colpensiones y otros.

Actuando en mi condición de apoderado judicial de la parte demandante, allego al proceso los alegatos de conclusión, en los términos del documento anexo.

Atentamente,

ANDRÉS SIERRA AMAZO
C. C. No. 86.040.512 de Villavicencio
T. P. No. 103.576 del C. S. de la J.

 Remitente notificado con [Mailtrack](#)

Señores
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL
Attn. Honorable Magistrada
Dr. Álvaro Vincos Urueña
E. S. D.

ASUNTO:	ALEGATOS DE CONCLUSIÓN
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO:	2019-102
DEMANDANTE:	ANITA DÍAZ TOLEDO
DEMANDADO:	REINALDO FERNÁNDEZ DELGADO

En mi condición de Defensor Público y apoderado judicial de la parte demandante dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito me dirijo a su Despacho con el fin de presentar los ALEGATOS DE CONCLUSIÓN de segunda instancia en este asunto, teniendo en cuenta lo siguiente.

I. FUNDAMENTOS DE LOS ALEGATOS

Desde ya se le solicita al señor Magistrado confirmar la sentencia de primera instancia en toda su integridad, en el entendido que se cumplieron todos los presupuestos fácticos, jurídicos y jurisprudenciales, demostrando con el debate probatorio la configuración de un contrato de trabajo, y en consecuencia de ello, la obligación de pagar prestaciones sociales y sancionatoria por la falta de pago de las mismas, tal y como se ordenó por parte del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal.

En virtud a lo anterior, señor Magistrado, se debe observar en conjunto las pruebas aportadas dentro del proceso en donde notoriamente se configuran los siguientes elementos:

Contrato de trabajo

Resulta necesario analizar, en primer lugar, la disposición normativa contenida en el artículo 24¹ del Código Sustantivo del Trabajo que reseña la existencia de una PRESUNCIÓN según la cual, “*toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.*”, que en consonancia con el artículo 38² y 47³ del estatuto ibídem, se entiende celebrado como un contrato de trabajo verbal, por ende, a término indefinido.

Así lo deja claro la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia en sentencia SL577-2020 (68636) del 12 de febrero de 2020:

“Las anteriores conclusiones se encuentran acorde con jurisprudencia de esta Corporación, que ha enseñado que para los fines protectores que rodean el derecho del trabajo, el art. 24 del CST dispone que al trabajador solo le basta demostrar la ejecución personal de un servicio, para que se configure la presunción de la existencia de un vínculo laboral; como contrapartida, el empleador deberá desvirtuar el hecho presumido a partir de elementos de convicción que avalen que el servicio “presumido” se ejecutó bajo una relación jurídica autónoma e independiente”.

La misma corte ha señalado en repetidas ocasiones que la subordinación se presume, que es el otro elemento del contrato de trabajo, así que la trabajadora no debe probar la subordinación, sin

¹ “ARTICULO 24. PRESUNCIÓN. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente>. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”

² “ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:
1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.”

³“ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

embargo, en este caso no solo operó la presunción de la relación laboral, sino que se logró demostró la configuración de cada uno de los elementos que constituyen la misma.

Ahora, de las pruebas recaudadas en el proceso, puede observarse que la parte demandante, además de tener a su favor la presunción de existencia de la relación laboral, probó de sobremanera con el interrogatorio, que mi mandante sí tenía una relación laboral subordinada con el demandado, quien no logró desvirtuar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes.

Nótese señor Magistrado que, hasta este punto, hemos visto una declaración totalmente espontánea y natural de la señora demandante, en donde desde ya nos ilustra varios aspectos relevantes que prueban la existencia de una relación laboral, a saber.

- i)* La fecha de inicio de la relación laboral fue el 10 de febrero de 2017 y final del 31 de julio de 2017.
- ii)* Su empleador fue el señor Reinaldo Fernández Delgado, demandado en esta diligencia.
- iii)* Se demostraron las funciones que desempeñaba la demandante como auxiliar de enfermería.
- iv)* El lugar de prestación de servicios que fue la residencia del demandando.
- v)* El pago de sus salarios.

En el caso en concreto, es palpable que mi poderdante ejecutó de buena fe y personalmente todas las funciones que su empleador le ordenó, cumplió el horario que convinieron, y en general, se supeditó a la voluntad del hoy demandado, percibiendo un salario como remuneración de su trabajo, es decir, que cumplió con las obligaciones que le eran atribuibles a ella.

Sin embargo, tal como se desprende de la narrativa fáctica realizada en su momento, el hoy demandado no cumplió a cabalidad con las obligaciones que a él le correspondían como consecuencia de la relación laboral, dejando al azar la suerte de mi representada y su familia al desconocer sus derechos mínimos.

En el mismo sentido, es necesario mencionar que es evidente que el hoy demandado se aprovechó de la situación de debilidad y desventaja en que se encontraba mi poderdante, pues en el término de vigencia de la relación laboral el hoy demandado se sustrajo de pagar parte de los salarios a que tenía derecho -incluso por disposición legal- mi poderdante, y al momento de su finalización omitió realizar la correspondiente liquidación laboral y pagar los montos de dinero que está llamado a cancelar por concepto de salario, además de otros derechos prestacionales, indemnizatorios y de seguridad social.

Visto lo anterior, y demostrado dentro del proceso los elementos constitutivos de una relación laboral, se debe mantener la decisión adoptada por el despacho judicial que profirió la primera instancia, pues es evidente que la parte demandada no cumplió con la carga de la prueba al no demostrar probatoriamente lo expuesto y pretendido en la demanda.

Prestaciones sociales

Hay que precisar que las prestaciones sociales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas mediante un contrato de trabajo; en ese sentido y una vez demostrada la relación laboral entre las partes, tal y como se probó dentro del proceso, la demandante es merecedora del reconocimiento y pago de estos emolumentos por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, y aunque las vacaciones no es una prestación social sino un descanso remunerado, la demandante también es acreedora de dicho valor.

Es así que, en reiteradas providencias, incluyendo la sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia en sentencia SL548-2019 (68178) del 15 de mayo de 2019, En la que estable que las prestaciones sociales son derechos que se deben cancelar por parte del empleador,

“Empecemos por decir que prestaciones sociales son los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores(as).

Que a esos derechos no se renuncia y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que la ley establece. Cuando se firma un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a que le paguen las prestaciones sociales que incluyen:

Auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, primas, dotaciones (calzado y vestido), subsidio familiar, licencias de maternidad y paternidad.

Además de otras que, sin ser prestaciones, también está obligado a pagar y reconocer el empleador, como son:

Vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, indemnizaciones por despido sin autorización, indemnización moratoria, sanción por no consignar las cesantías en el fondo”.

En consecuencia, cuando se demuestra la relación laboral dentro de un litigio automáticamente se debe reconocer y pagar las prestaciones sociales que la ley ordena.”

En consecuencia de lo anterior, y al configurar el contrato de trabajo con el demandado este tiene la obligación legal de pagar las prestaciones sociales a mi mandante, tal cual como lo ordenó el despacho judicial de instancia.

Seguridad social

En lo que respecta a la seguridad social en pensión, se demostró que el demandado no afilió al Sistema General de Seguridad Social, y lo que nos interesa especialmente en este caso, **en pensiones**, estos son hechos que están plenamente probados dentro del expediente judicial y que no fueron pasados por inadvertidos por parte del *a quo*, en tanto, en este trámite se probó en forma suficiente la prestación personal del servicio que, al tenor de nuestra legislación laboral, específicamente del artículo 24 del C.S.T., generan de forma automática una presunción de existencia de una relación laboral subordinada, que no fue desvirtuada por el extremo pasivo del proceso, como así se demostró con la prueba documental y el interrogatorio de la misma demandante.

Por lo anterior, y al demostrar la relación laboral, el demandado está obligado a reconocer y pagar los aportes ordenados en sentencia en el entendido que esta obligación laboral es irrenunciable e innegociable.

Además, es pertinente exponer que la parte demandada no se opuso en su recurso de apelación a esta condena, por lo tanto, se debe mantener esta decisión respecto al reconocimiento y pago de los aportes a seguridad social en pensión.

Indemnización moratoria

Frente a esta condena de que trata el artículo 65 de Código Sustantivo del Trabajo, se debe estudiar unos requisitos para que sean procedente, así como lo ha estipulado en varios pronunciamientos la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral, los cuales traigo a colación:

“Es la indemnización a que tiene derecho el trabajador cuando no se le pagan los salarios y las prestaciones sociales al terminar el contrato de trabajo.

Esta indemnización también es conocida como salarios caídos o brazos caídos, y está contenida en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, que en su numeral primero señala:

Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

1. *El empleador no paga salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo.*
2. *El incumplimiento en el pago obedece a la mala fe del empleador⁴.*”

Para ello, se debe entrar a estudiar dichos requisitos, el primero de ellos, se demostró que ni durante ni a la terminación del contrato el demandado pagó a la señora ANITA DÍAZ, salarios y prestaciones sociales, el segundo de estos requisitos que es de vital importancia para proceder a la condena por esta sanción, se demostró dentro del proceso, pues se evidenció en el debate probatorio que la conducta del señor REINALDO FERNÁNDEZ al no pagar las obligaciones laborales estuvo precedida de mala fe, toda vez que hubo renuencia del empleador sin ninguna justificación, por lo tanto, la Juez de instancia procedió a la imposición de esta sanción.

Vinculación de CAFESALUD EPS y DOMISALUD DEL LLANO

En lo que respecta a este fundamento del apelante, se debe dejar expreso en el traslado que la parte demandada jamás probó la vinculación laboral que aduce con esa EPS o IPS, es más, dentro de las pruebas documentales que se allegaron por la demandante se relacionan cuentas de cobro de la señora ANITA DÍAZ directamente al señor REINALDO FERNÁNDEZ, cuentas que eran solicitadas por el demandado para hacer el recobro de los servicios prestados a las mencionadas prestadoras de salud, sin que este simple hecho generara algún tipo de vinculación con estas.

Es de mencionar, que la única vinculación que existió entre CAFESALUD y DOMISALUD, fue la del deber de cumplir con la prestación de los servicios de salud a su afiliado, el señor REINALDO FERNÁNDEZ, por tal razón, el demandado recobraba los salarios pagados a la señora ANITA DÍAZ, para que estas entidades se los devolviera en razón a la afiliación en salud que los vinculaba con dicha IPS y EPS, situación que efectivamente sucedió.

Por lo anterior, no hay lugar a que se accedan a los argumentos expuestos por el demandado.

II. PETICIÓN

En consecuencia de lo anterior, se solicita al Honorable Tribunal, confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal.

Atentamente,


ANDRÉS SIERRA AMAZO
C. C. No. 86.040.512 de Villavicencio
T. P. No. 103.576 del C. S. de la J.