

2019-00009-01 ESCRITO DE ALEGATOS DE CONCLUSION

pablo elias pereira angarita <pablop2608@outlook.com>

Mié 3/11/2021 4:15 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Señores**

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL SALA CIVIL FAMILIA Y LABORAL.  
M.P. Dr. LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ  
CIUDAD

REF: LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.

Demandado: **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**

Demandante: **ROSALBA AFANADOR DIAZ Apoderado Dte: PABLO ELIAS PEREIRA**

**ANGARITARADICADO**

Radicado: 2019-00009-01

Respetuosamente,

PABLO ELIAS PEREIRA ANGARITA  
Abogado

**Señores**

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL  
SALA CIVIL FAMILIA Y LABORAL.  
M.P. Dr. LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ  
CIUDAD

REF: LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.

Demandado: **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**

Demandante: **ROSALBA AFANADOR DIAZ Apoderado**

**Dte: PABLO ELIAS PEREIRA ANGARITARADICADO**

Radicado: 2019-00009-01

**Asunto: ALEGATOS DEL RECURSO**

**PABLO ELIAS PEREIRA ANGARITA**, mayor de edad y con domicilio en San Gil, identificado con la cédula de ciudadanía número 79.514.308 de Bogotá, abogado en ejercicio con tarjeta profesional 101.668 del C.S.J., obrando en nombre y representación de **ROSALBA AFANADOR DIAZ**, mayor de edad y con domicilio en el municipio de Villanueva Sder., por medio del presente escrito me permito presentar los alegatos de conclusión dentro del recurso de apelación de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del circuito de San Gil, dentro del proceso de la referencia, lo cual hago de la siguiente manera:

1. En primer término se debe señalar que el presente es un proceso laboral, que versa sobre lo que en el derecho laboral se denomina CONTRATO REALIDAD y que la jurisprudencia de la corte suprema de justicia así como de la corte constitucional, la respecto, han señalado en reiteradas ocasiones, que en que en los casos de contrato realidad, no importa o no hay que tener en cuenta, lo que se ha escrito por las partes en el sentido negar o excluir la existencia de un vínculo laboral entre ellas, sea a través de un documento o cláusula contractual o a través de cualquiera otra estipulación hecha por éstas o contenida en normas reglas instrucciones o directrices impuestas por una de las partes, precisamente porque para la institución jurídica del contrato realidad, basado en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, no importa que se estipule o se consagre, sea bilateralmente o por parte del empleador, o con la expedición de normas se intente excluir la existencia del vínculo laboral, siempre se deberá estar a la realidad; es decir, a lo que en la práctica se dio entre las partes durante los extremos temporales que se alegan en la demanda, donde hay que verificar si en la realidad y en la práctica se dieron los elementos constitutivos del contrato de trabajo que son: la prestación personal del servicio, el pago como remuneración del servicio prestado y la subordinación y dependencia.
2. Por lo anterior, desde ya solcito al honorable tribunal que mire con beneficio de inventario todo lo surtido en el proceso, ya que el instituto colombiano de bienestar familiar, desde un principio creo y estructuró el programa de hogares de bien estar familiar, y siempre ha señalado mediante normas y reglamentos expedidos unilateral mente pro éste instituto demandado, que entre las madres comunitarias y el instituto colombiano de bienestar familiar no hay una relación laboral y así fue manifestado también la contestar la demanda.
3. el ICBF, desde los inicios del programa ha intentado disfrazar la existencia de un contrato de trabajo con lo que ellos en el programa llaman trabajo comunitario o trabajo solidario, pero en la realidad existió un verdadero contrato de trabajo.

4. Nótese que fue el instituto demandado el que creó esta política pública, creó el programa y dentro de éste creó los hogares de bien estar familiar, dentro de la ejecución de la razón social del instituto y dentro de las funciones que constitucional y legalmente tiene y para las cuales fue creado, pues este programa tiene como fin último la atención integral a los niños de cero a siete años e inclusive de las madres gestantes a través de la modalidad FAMI de dicho programa; fue el mismo instituto demandado el que convocó a la demandante, la capacitó, la certificó como apta para desarrollar la labor de madre comunitaria, la cual debía ser exclusiva al servicio del programa y la calidad de madres comunitaria se le daba por el mismo instituto “in tute persona”, es decir en razón de sus calidades; el mismo instituto reglamentó su trabajo de tal manera que la demandante no podía realizar actividades distintas a las señaladas por el instituto.
5. Fue el Instituto demandado el que reglamento el programa, impuso horarios, impuso lineamiento que señalaba, como, donde a qué hora y desde cuándo y hasta cuándo iba el trabajo de la madre comunitaria, le daba órdenes de asistir a capacitaciones, reuniones, ordenes de que no podían pedir permisos entre semana, sino los fines de semana, porque no podían dejar el cargo abandonado, y que al menos en el caso de Villanueva y respecto de la demandante, era el bienestar familiar el que ejercía el control disciplinario.
6. El error del Juzgado en el fallo impugnado se contrae a no dar una aplicación adecuada al artículo 24 del código sustantivo del trabajo, que habla sobre la presunción de contrato de trabajo. Igualmente, al no aplicar en debida forma el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, así como el hecho de que no realizo una adecuada valoración del material probatorio aportado al proceso por las siguientes razones.:
7. El ad quo en el fallo impugnado hace una exposición clara de en qué consiste el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, pero al momento del análisis del caso concreto, realmente no tienen cuenta ni aplica este principio ya que su argumentación está basada en el hecho de que el programa a través de decretos leyes circulares tienen establecido que no existe vinculación laboral y que puede haber vinculación laboral entre las madres comunitarias y el instituto demandado, y básicamente el fundamento esencial del principio de la primacía de la realidad sobre las formas se basan en todo lo contrario. En qué se puede decir por parte del empleador, como en este caso bien lo ha dicho Despacho en el fallo, el instituto colombiano de bienestar familiar hace parte del estado, es una entidad administrativa, por lo tanto hace parte del estado, es el mismo estado el que a través de las normas de las leyes de los decretos reglamentos directrices y circulares, siempre ha venido sosteniendo, desde que se creó el programa, que nunca podía haber un vínculo laboral, sin embargo, en la realidad si se logró demostrar a través de las pruebas, de los testimonios recaudados, así como el interrogatorio de parte de la demandante, que si ella realmente tenía una subordinación tal respecto del instituto colombiano de bienestar familiar que ellas no podían hacer las actividades con autonomía sino que tenía que seguir exactamente el derrotero y la directriz que daba el instituto colombiano de bienestar familiar.
8. El programa de hogares de bienestar surge como una política pública creada por mismo estado en desarrollo de sus fines; ahora bien, si en estado crea esta política pública necesariamente esta debe estar acompañada y garantizada con los recursos necesarios para la ejecución de dicha política, y no puede el mismo estado conculcar y

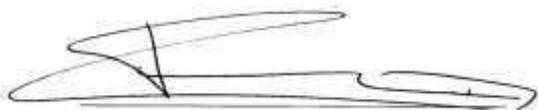
violación de los derechos mínimos de las personas que el mismo estado vinculó para la ejecución de dichos fines esenciales del estado, consagrados en nuestra Constitución Política, como es la atención integral a la primera infancia y las madres gestantes.

9. El instituto demandado capacita a las personas para que puedan ser madres comunitarias en desarrollo el programa luego de capacitadas las vincula mediante una figura jurídica que el mismo instituto diseña y que reglamenta y crea una asociación de padres de hogares de bienestar en los municipios donde se desarrollan los programas sociales, los cuales nacen de la intención del instituto colombiano de bienestar familiar pero lo cuales la única función es ser un mandadero, pues solo existe para llevar y traer documentos pero sin ninguna autonomía ni poder de mando sobre la madre comunitaria.
10. El mismo instituto les da los estatutos, manuales, reglamentos, y las directrices de cómo se desarrolla el programa, es el instituto el que para poder darle la autorización a la madre comunitaria para poder desarrollar la actividad, primero visita las casa de la madre comunitaria para determinar si cumple con los requisitos impuestos por el mismo instituto y luego, de qué cumpla los requisitos ahí si le da o no la autorización y la vinculación para que trabaje en el programa.
11. Está claro y definido en la reglamentación del programa y así lo señalaron las pruebas testimoniales y el interrogatorio de parte de la demandante, que la madre comunitaria no podía organizar ninguna actividad absolutamente diferente a la que está en los lineamientos diseñados por el instituto colombiano de bienestar familiar, tampoco puede trabajar para otras personas u otras entidades pues su trabajo debe ser exclusivo al servicio del programa y por ende del mismo instituto.
12. Ahora bien no por el hecho de que solo se hicieron 2 o tres visitas al año al hogar de la demandante o porque no estuvieran funcionarios del bienestar en cada uno de los hogares verificando si la trabajadora o la madre comunitaria cumpliera el horario y si cumplió los cronogramas y las directrices, eso no implica que no existiera subordinación, porque el instituto demandado y más como un ente gubernamental, tenía el poder y la discrecionalidad de prescindir de los servicios de la madre comunicaría y de cerrar el hogar de la misma, y así lo tenía reglamentado en las normas del programa como se demostró en el proceso, ante el incumplimiento de los lineamientos señalados por el mismo Instituto, pues éstos lineamientos que dictaba el bienestar familiar y eran de obligatorio cumplimiento, y así se lo manifestaron a la madre comunitaria desde un principio y siempre les dijeron que en el momento en que incumplieran el lineamiento y las directrices existe un procedimiento también reglado en la norma existía un encargado que era competente para sancionarlas cerrarles el hogar el hogar inclusive que perdieran la calidad de madres comunitarias.
13. Entonces sí existe y siempre ha existido esa subordinación.
14. Desgraciadamente el gobierno creó ese error jurídico que va en contra de todos los principios laborales tanto nacionales como de todo el Derecho laboral a nivel internacional, tratando de disfrazar eso que el ultimo resultado ser siempre una relación laboral a través de esas normas que el mismo estado como empleador promulgaba para cada vez ir disfrazando y ocultando la existencia de una verdadera relación laboral y prohibiendo en las normas, desde un principio, que alguna de las madres fuera a entablar una demanda laboral para reclamar sus derechos, sin embargo, siempre la demandante tuvo que cumplir un horario de hecho lo cumplió y ese hecho no fue desvirtuado por la parte demandada, también recibían un pago como remuneración por los

servicios prestados, así se tratara de darle el nombre que se rebuscaron para llamarlo trabajo solidario o comunitario y que se pagaba con una remuneración que también se creó con el programa como una modalidad de becas, pero que en últimas no es más que el pago como remuneración por el servicio que ella estaba prestando como madre comunitaria, y que era el mismo instituto demandado el que las capacitaba, el que las vinculaba, el que las sancionaba, el que las podía sacar del servicio, el que creaba o acababa los hogares de bienestar, y siempre existió subordinación a el instituto demandado, que resulta ser lo mismo estado.

15. Respecto de la presunción de contrato contenida en el art 24 del C S T, la parte demandada nunca negó la prestación personal del servicio, por el contrario lo admitió en la contestación de la demanda y no existió una prueba que desvirtuar esta prestación del servicio e incluso la apoderada del instituto demandado en sus alegatos señaló, que no existe duda de la prestación del servicio, y que ellos aceptaban la existencia de esta prestación personal del servicio, pero las demás afirmaciones o aseveraciones para concluir que esa prestación del servicio no se configura o se constituye en una relación laboral, se derivaron en el fallo, fue basado en la reglamentación que el mismo estado hizo, es decir, de las normas escritas que manifiestan simplemente que nunca va a poder existir relación laboral entre la madre comunitaria y el instituto colombiano de bienestar familiar, pero realmente no se basó en las pruebas legalmente aportadas, no se fundamentó en el análisis real de esas pruebas porque con ellas si está probada una prestación personal del servicio, llámese como se llame, siempre hubo un pago como contraprestación por el servicio prestado, y también está demostrado que hubo una subordinación respecto del instituto colombiano de bienestar familiar, y nunca lo hubo respecto de la asociación de padres de hogares del municipio de Villanueva.
16. Entonces de acuerdo con las pruebas, de acuerdo con lo que se demostró y que se dio en la realidad, se ha demostrado que realmente a pesar de todo lo escrito y reglamentado, siempre existió una verdadera relación laboral ya que existió la prestación personal del servicio, que está aceptada por la parte demandante, el pago que también está aceptado y la subordinación que ha sido demostrada con los documentos y los medios probatorios allegados al proceso y por eso les solicito al honorable tribunal, que se declare la existencia del contrato en realidad y por lo tanto se revoque la sentencia y se profiera decisión en la cual se acceda a las pretensiones de la demanda inicial.
17. Ahora bien, espero que el argumento del gobierno y del icbf, y la sentencias de unificación de la H.Corte Constitucional, que a mi juicio resultan contrarias al ordenamiento superior y puramente políticas y fiscales por el valor de una posible condena a las más de 80.000 madres comunitarias, soporte el escrutinio de la justicia internacional del trabajo y del sistema interamericano de derechos humanos, que obligan a nuestro estado.

Atentamente,



PABLO ELIAS PEREIRA ANGARITA  
C.C.79.514.308 de Bogotá.  
T.P. 101.668 del C. S. de la J.

ENVIO ALEGATOS DE CONCLUSION EN RAZON DE RECURSO DE APELACION ESTO BAJO EL RADICADO No. 2019-00136-01

Abogados Asesores <asesoriajuridica2728@gmail.com>

Jue 4/11/2021 2:55 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Buenas tardes...

Por medio de este correo envió lo del asunto para su conocimiento y demás trámites procesales..

Gracias..



Remitente notificado con  
[Mailtrack](#)



# OSCAR SEPULVEDA BADILLO

**ABOGADO ESPECIALIZADO**

---

San Gil – Santander, 04 de Noviembre de 2021

Magistrado:  
**LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ**  
Tribunal Superior del distrito Judicial  
Sala Civil Familia y laboral  
San Gil - Santander  
E. S. D.

**REFERENCIA: DEMANDA ORDINARIA LABORAL**  
**RADICADO: 68-679-3105-001--2018-00177-01**  
**ASUNTO: ALEGATOS RESPECTO DEL RECURSO DE APELACION**

---

Respetado Magistrado,

**OSCAR SEPÚLVEDA BADILLO**, identificado con la cedula de ciudadanía No. 91.076.556 expedida en San Gil – Santander, Abogado en ejercicio, portador de la tarjeta profesional No. 265.952 del C.S. de la J. mayor de edad, domiciliado en la Calle 18 No. 14-40; Torre III; Apartamento 202 del conjunto residencial sagrada familia, del Municipio de San Gil – Santander; teléfono 312 3603614 – 319 2036639 y correo electrónico [asesoriajuridica2728@gmail.com](mailto:asesoriajuridica2728@gmail.com) obrando en mi condición de apoderado especial del señor **CARLOS ANTONIO AMADOR OTERO**, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía N.º 91.072.8791 de San Gil - Santander, con domicilio en la Carrera 4 # 20b-33, piso 2, del barrio miradores del bosque, del Municipio del San Gil – Santander, celular 315 5104126, correo electrónico [oteroamador46@gmail.com](mailto:oteroamador46@gmail.com), por medio del presente escrito me permito dar cumplimiento al auto de fecha 29 de octubre de 2021 y notificado en estados en día 02 de Noviembre de 2021, en el cual se me corre traslado por el termino de Cinco (05) días para lo del asunto de este memorial y/o escrito; por ello allego hasta su honorable despacho, con el fin de descorrer el traslado para la presentación de los ALEGATOS RESPECTO DEL RECURSO DE APELACION INTERPUESTO EN PRIMERA INSTANCIA, todo ello dispuesto en razón de la audiencia del artículo 80 del CPT y de la SS en el cual se adoptó lo del asunto aquí, lo cual lo realizó en los siguientes términos:

Como primera medida estos alegatos de conclusión en razón del recurso de apelación interpuesto en primera instancia contra la sentencia proferida por el Juzgado laboral del Circuito de San Gil – Santander, del día 19 de Febrero de 2021; se sustentaran en razón del recurso y con ello se ratifica el mismo, toda vez que la primera instancia en su providencia dispuso que no se había acreditado el elemento de la subordinación en el presente caso, por ello no existió un contrato de trabajo, que sea esta la oportunidad señor magistrado para enunciar que el señor CARLOS ANTONIO AMADOR OTERO demandante para la época de los hechos tenía una subordinación absoluta hacia el demandado, toda vez que su jefe inmediato (Supervisor) de forma diaria impartía una serie de órdenes, todo ello de conformidad a sus actividades diarias, en el lugar de trabajo, por ello el aquí apelante debía y era una obligación de cumplir con los turnos y horarios establecidos por el demandado.

Ahora, se puede evidenciar que existió una subordinación, debido a que no tenía el aquí apelante, la autonomía de ausentarse de su lugar de trabajo, sin la previa autorización del demandado, por esto frente a ello debía primero tramitar los llamados permisos de trabajo y una vez fueran autorizados por parte del aquí demandado, podía proceder a su retiro del lugar de trabajo; sumado a ello el aquí apelante, debía registrar su hora de ingreso y salida en documentos llamados planillas, y fue allí donde quedo plena mente evidenciado lo del tema del horario, y también los respectivos turnos de trabajo, que eran de 12 horas diarias.

También señor magistrado, se debe dejar de presente y con ello ratificar lo apelado, en cuanto al tema del testimonio que se escuchó en audiencia pública, cuando enuncio que todos y cada uno de ellos, debían tener

---

*asesoriajuridica2728@gmail.com*  
**Teléfono: 3123603614 - 3192036639**  
**San Gil / Bucaramanga**



# OSCAR SEPULVEDA BADILLO

**ABOGADO ESPECIALIZADO**

---

que obedecer las respectivas órdenes impartidas por su jefe inmediato, esto era el señor supervisor que había colocado el demandado; su señoría, algo que debe operar en favor del aquí apelante, es el tema de que toda relación laboral se presume como un contrato de trabajo, por este motivo y en su debido momento no se aceptó que el a quo enuncia que el señor CARLOS ANTONIO AMADOR OTERO sabía bajo qué condiciones estaba trabajando para con el aquí demandado, por cuanto como el mismo demandante y aquí apelante lo enuncio en su interrogatorio que absolvió, los documentos firmados por el apelante, se dieron en razón de una reunión realizada en las oficinas de la ciudad de San Gil – Santander, con el agravante que de los mismos nunca fueron permitidos estudiar de forma previa por el señor CARLOS ANTONIO AMADOR OTERO y más aún, durante toda la relación laboral no fue entregada una copia al aquí apelante, solo se procedió a exhibir su contenido y documento con la contestación de la demanda, por ello se podría decir que existió una mala fe por parte del aquí demandado para con el aquí apelante, y más aún cuando, después del despacho de primera instancia ordenar la exhibición de una serie de documentos por parte del demandado, este utilizó una serie de excusas para evadir esta orden y al final logro que estos documentos no fueran arrimados al expediente, lo que conllevó también a que el a quo no utilizara esto en favor del aquí apelante.

Se debe traer a colación los diferentes pronunciamientos que ha realizado las altas cortes colombianas, en el tema de la subordinación y frente a esto la honorable Corte Constitucional de Colombia, en sentencia C-934 de 2004 se pronunció así:

*(...) SUBORDINACION LABORAL-Poder de dirección en la actividad laboral y potestad disciplinaria del empleador/SUBORDINACION LABORAL-No es un poder absoluto y arbitrario*

*Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.*

A su vez en recientes pronunciamientos la subsección B de esta sección segunda<sup>9</sup> recordó que (i) la subordinación o dependencia es la situación en la que se exige del servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y se le imponen reglamentos, la cual debe mantenerse durante el vínculo, que para el caso aquí en apelación se dio, toda vez que así se puede evidenciar claramente del interrogatorio del demandante y a su vez de la declaración del testigo.

Se debe también traer a colación la sentencia SL-31262021 del 19 de Mayo de 2021 en la que la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral enuncio sobre el tema de la subordinación en el contrato de trabajo y el de prestación de servicios y para ello dijo:

*(...) Para que exista contrato de trabajo deben concurrir: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) el salario como retribución del servicio prestado y (iii) la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.*

*aclaró que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal del trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al*



# OSCAR SEPULVEDA BADILLO

**ABOGADO ESPECIALIZADO**

---

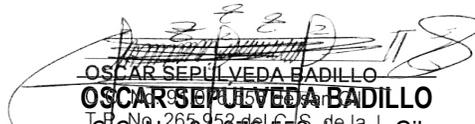
*empleador para exigirle el cumplimiento de órdenes, sin afectar su honor, dignidad humana y sus derechos mínimos laborales.*

*Esta subordinación se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en “la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente”.*

Con todo lo referido y presentado anteriormente, a su vez en concordancia con la sustentación del recurso de apelación frente a la primera instancia o a quo, es más que suficiente y claro los argumentos facticos y a su vez jurídicos para que su honorable despacho judicial acoja de forma favorable el recurso presentado y sustentado, y con ello se revoque la sentencia del a quo y se proceda después de ello a aceptar las pretensiones iniciales de la demanda; en este estado dejo sentado y a su vez sustentado los presentes alegados de conclusión.

Del honorable Magistrado del Tribunal,

Atentamente,

  
OSCAR SEPULVEDA BADILLO  
~~OSCAR SEPULVEDA BADILLO~~  
T.P. No. 265.952 del C.S. de la J.  
C.C. No. 91.076.556 de San Gil  
T.P. 265.952 del C. S. de la J.

Re: Respuesta automática: ENVIO ALEGATOS DE CONCLUSION EN RAZON DE RECURSO DE APELACION ESTO BAJO EL RADICADO No. 2019-00136-01

Abogados Asesores <asesoriajuridica2728@gmail.com>

Jue 4/11/2021 3:00 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Buenas tardes...

Contodo el respeto me permito aclarar el asunto en razón del radicado el cual es 2018-00177-01

Muchas gracias.. disculpe la incomodidad..



Remitente notificado con  
[Mailtrack](#)

El jue, 4 nov 2021 a las 14:55, Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga (<[seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co)>) escribió:

Se acusa recibido de la presente comunicación por parte de esta Secretaría.

**NOTA:** Se advierte que las comunicaciones recibidas en horarios **NO HÁBILES** se entenderán presentadas en el horario inmediatamente hábil del día siguiente, igualmente se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre del despacho del día en que vence el término, conforme a lo contenido en el inciso final del artículo 109 del C.G.P.

#### **Secretaría Sala Civil Familia Laboral**

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL

[seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co)

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

ENVIO ALEGATOS DE CONCLUSION EN RAZON DEL RECURSO DE APELACION CUYO RADICADO ES 2019-00136-01

Abogados Asesores <asesoriajuridica2728@gmail.com>

Vie 5/11/2021 9:26 AM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Buenos días..

Por medio de este correo envié lo del asunto para su conocimiento y tramite procesal por parte del magistrado encargo del tema..

Gracias..



Remitente notificado con  
[Mailtrack](#)



**OSCAR SEPULVEDA BADILLO**

**ABOGADO ESPECIALIZADO**

---

San Gil – Santander, 05 de Noviembre de 2021

Magistrado:  
**LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ**  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Sala Civil Familia y Laboral  
San Gil - Santander  
E. S. D.

**REFERENCIA: DEMANDA ORDINARIA LABORAL**  
**RADICADO: 68-755-3103-001-2019-00136-01**  
**ASUNTO: ALEGATOS RESPECTO DEL RECURSO DE APELACION**

---

Respetado Magistrado,

**OSCAR SEPÚLVEDA BADILLO**, identificado con la cedula de ciudadanía No. 91.076.556 expedida en San Gil – Santander, Abogado en ejercicio, portador de la tarjeta profesional No. 265.952 del C.S. de la J. mayor de edad, domiciliado en la Calle 18 No. 14-40; Torre III; Apartamento 202 del conjunto residencial sagrada familia, del Municipio de San Gil – Santander; teléfono 312 3603614 – 319 2036639 y correo electrónico [asesoriajuridica2728@gmail.com](mailto:asesoriajuridica2728@gmail.com) obrando en mi condición de apoderado por designación de su Honorable despacho mediante auto de fecha 28 de Mayo de 2019 por medio del cual se le concede el amparo de pobreza a la aquí representada la señora **SONIA MARIA JIMENEZ AFANADOR**, mayor de edad, vecina de San Gil - Santander, identificado con la cédula de ciudadanía N.º 37.899.954 de San Gil, residente en la Calle 8 N. 8-105 del Municipio de San Gil- Santander, teléfono 321 3111272; por medio del presente escrito me permito dar cumplimiento al auto de fecha 29 de octubre de 2021 y notificado en estados en día 02 de Noviembre de 2021, en el cual se me corre traslado por el termino de Cinco (05) días para lo del asunto de este memorial y/o escrito; por ello allego hasta su honorable despacho, con el fin de recorrer el traslado para la presentación de los ALEGATOS RESPECTO DEL RECURSO DE APELACION INTERPUESTO EN PRIMERA INSTANCIA, todo ello dispuesto en razón de la audiencia del artículo 80 del CPT y de la SS en el cual se adoptó lo del asunto aquí, lo cual lo realizó en los siguientes términos:

Como primera medida estos alegatos de conclusión en razon del recurso de apelación interpuesto en primera instancia contra le sentencia proferida por el Juzgado laboral del Circuito de San Gil – Santander, del día 16 de Abril de 2021; se sustentaran en razon del recurso y con ello se ratifica el mismo, toda vez que la primera instancia en su providencia dispuso que no se había acredita el elemento de la subordinación en el presente caso, por ello no existió un contrato de trabajo, que sea esta la oportunidad señor magistrado para enunciar que la señora SONIA MARIA JIMENEZ AFANADOR demandante para la época de los hechos tenía una subordinación absoluta hacia los aquí demandados, toda vez que el despacho en primera instancia solo estudio el elemento del salario y para ello esbozo que la aquí apelante recibía su contraprestación salarial por medio de comisiones, de lo cual no se tiene una aceptación por parte del aquí apelante, toda vez que como se pudo evidenciar del interrogatorio de la señora demandante lo que verdaderamente ocurrió fue que para el año 2013 y así sucesivamente, por el tiempo que duro la relacion laboral se fijó un básico para cada periodo fiscal, y después de este básico mensual que hacía las veces de salario, era que la aquí apelante de acuerdo a sus ventas por paquete de turismo, recibía una comisión extra todos los meses, lo cual de conformidad con el artículo 128 de CST se convertía en factor salarial mensual.

A su vez su señoría, la aquí apelante, como quedo enunciado en la diligencia de instrucción y juzgamiento, el servicio que ella prestaba era de forma personal hacia los aquí demandantes, toda vez que como lo enuncio la demandante, tenía que aperturar y a su vez cerrar el establecimiento de comercio y/o local comercial, y nunca lo delego en un tercero u otra persona que no fuera ella, sumado a ello y en razon del segundo elemento, como lo es la subordinación o dependencia hacia el empleador, la aquí apelante, durante toda la relacion laboral

---

*asesoriajuridica2728@gmail.com*  
**Teléfono: 3123603614 - 3192036639**  
**San Gil / Bucaramanga**



# OSCAR SEPULVEDA BADILLO

## ABOGADO ESPECIALIZADO

---

siempre estuvo subordinada, toda vez que tenía que acatar y con ello obedecer las diferentes órdenes, impartidas por los aquí demandantes, como era la apertura y cierre del establecimiento de comercio y con ello la entrega de cuantas de forma personal todos los días a cualquiera de los aquí demandantes, sumado a lo anterior la estructuración de la metodología como se debía trabajar cada día en pro de un rendimiento económico de los aquí demandados, y finalmente como se evidencia del estadio procesal surtido, no podía tener una autonomía consigo misma en razón de su trabajo, toda vez que como se lo habían ordenado, tenía que tener abierto el establecimiento de comercio denominado CHICAMOCHA RAFTINGEXPEDICIONES los siete días de las semanas y más aún, con extensas jornadas laborales, como se enuncio en el libelo inicial de la demanda y así lo enuncio la aquí apelante.

Por lo anterior se debe mirar, con detalle el artículo 23 del CST el cual nos dice que para que haya un contrato de trabajo, solo se requiere que concurren estos tres elementos:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c) Un salario como retribución del servicio.

Por ello, una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En este estadio de estos alegatos, es de suma importancia enunciar que la sala laboral de la corte suprema de justicia se refirió a ello de forma muy clara en la sentencia 13088 del primero de marzo de 2000, con ponencia del magistrado Germán Valdés Sánchez:

*(...) La denominación que se le dé al pago por las partes no condiciona su naturaleza jurídica, pues la esencia salarial del mismo surge necesariamente de su condición de ser una contraprestación directa de un servicio personal subordinado. El elemento de la relación jurídica que identifica su naturaleza laboral y la distingue de una meramente civil o de otra stirpe, lo constituye la subordinación o dependencia jurídica y continuada que supedita la forma de los servicios. Por tanto, siempre que esos servicios se presten bajo tales condicionamientos, el pago se deberá tener por salarial, prescindiendo del nombre que el empleador o las dos partes le den al mismo.*

Por ello en tal evento, el demandante debe probar la prestación personal del servicio, y como existe una presunción legal, el demandado debe demostrar que no hubo subordinación, pues la ley presume cuando dice el artículo 24 del código sustantivo del trabajo:

*“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.»*

Es decir que el demandante no debe probar la subordinación, pues la relación laboral se presume a partir de la prestación personal del servicio, que es lo único que debe acreditar el demandante, trasladando la carga de la prueba el demandado quien tendrá que desvirtuar esa presunción legal, para lo cual debe probar que la subordinación no se dio, que es el elemento esencial del contrato de trabajo.

Menester es, estudiar el segundo elemento, por ello e debe traer a colación los diferentes pronunciamientos que ha realizado las altas corte colombianas, en el tema de la subordinación y frente a esto la honorable Corte Constitucional de Colombia, en sentencia C-934 de 2004 se pronunció así:

*(...) SUBORDINACION LABORAL-Poder de dirección en la actividad laboral y potestad disciplinaria del empleador/SUBORDINACION LABORAL-No es un poder absoluto y arbitrario*



# OSCAR SEPULVEDA BADILLO

**ABOGADO ESPECIALIZADO**

---

*Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.*

A su vez en recientes pronunciamientos la subsección B de esta sección segunda<sup>9</sup> recordó que (i) la subordinación o dependencia es la situación en la que se exige del servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y se le imponen reglamentos, la cual debe mantenerse durante el vínculo, que para el caso aquí en apelación se dio, toda vez que así se puede evidenciar claramente del interrogatorio del demandante y a su vez de la declaración del testigo.

Se debe también traer a colación la sentencia SL-31262021 del 19 de mayo de 2021 en la que la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral enunció sobre el tema de la subordinación en el contrato de trabajo y el de prestación de servicios y para ello dijo:

*(...) Para que exista contrato de trabajo deben concurrir: (i) la actividad personal de trabajador, (ii) el salario como retribución del servicio prestado y (iii) La continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.*

*aclaró que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal del trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador para exigirle el cumplimiento de órdenes, sin afectar su honor, dignidad humana y sus derechos mínimos laborales.*

*Esta subordinación se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en “la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente”.*

Y finalmente, en razón del tercer y último elemento, se debe decir que este elemento es común a todo contrato bilateral y oneroso, donde por hacer algo se tiene derecho a una remuneración, por ello la norma simplemente se refiere como «Un salario como retribución del servicio.», que es el pago que se da como remuneración o contraprestación por la prestación personal del servicio.

Por ello la Honorable Corte Constitucional de Colombia en la sentencia C-521 de 1995 se pronunció sobre el salario en la constitución política vigente, así:

*(...) La Constitución no ha señalado reglas expresas y precisas que permitan definir el concepto de salario, los elementos que lo integran ni sus efectos en la liquidación de prestaciones sociales. Por consiguiente, dichos aspectos corresponden a una materia que debe ser regulada por el legislador dentro de los criterios de justicia, equidad, racionalidad y razonabilidad, que necesariamente deben consultar los principios básicos que aquélla contiene, como son, entre otros, la igualdad, la garantía de una remuneración mínima, vital y*



# OSCAR SEPULVEDA BADILLO

## ABOGADO ESPECIALIZADO

---

*móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, y la primacía de la realidad sobre la formalidad.*

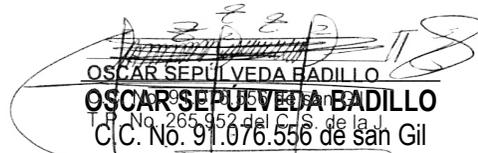
A su vez en la misma providencia, nos habló solo la noción del salario, así:

*(...) Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales.*

Con todo lo referido y presentado anteriormente, a su vez en concordancia con la sustentación del recurso de apelación frente a la primera instancia o a quo, es más que suficiente y claro los argumentos facticos y a su vez jurídicos para que su honorable despacho judicial acoja de forma favorable el recurso presentado y sustentado, y con ello se revoque la sentencia del a quo y se proceda después de ello a aceptar las pretensiones iniciales de la demanda; en este estado dejo sentado y a su vez sustentado los presentes alegados de conclusión.

Del honorable Magistrado del Tribunal,

Atentamente,

  
OSCAR SEPULVEDA BADILLO  
OSCAR SEPULVEDA BADILLO  
T.P. No. 265.952 del C. S. de la J.  
C.C. No. 91.076.556 de San Gil  
T.P. 265.952 del C. S. de la J.

---

*asesoriajuridica2728@gmail.com*  
**Teléfono: 3123603614 - 3192036639**  
**San Gil / Bucaramanga**

**ALEGATOS DE CONCLUSION - RAD. 2020-00052-00**

ARISTÓBULO Meneses <arismeneses@gmail.com>

Lun 8/11/2021 9:35 AM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: gabo zamb <zambgab2019@gmail.com>

 1 archivos adjuntos (292 KB)

ALEGATOS DE CONCLUSION TRIB - GABRIEL ZAMBRANO.pdf;

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DE SAN GIL**

**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

E. S. D.

**REF: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

<b>DEMANDANTE:</b>	<b>PATROCINIO ACELAS ROJAS</b>
<b>DEMANDADA:</b>	<b>GABRIEL ZAMBRANO ROJAS</b>
<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO:</b>	<b>2020-00052-00</b>

**ARISTÓBULO MENESES RUEDA**, identificado con cédula de ciudadanía N° 91.102.032 de Socorro, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional N° 117229 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en calidad de apoderado especial de la parte demandada en el proceso de la referencia, a través del presente escrito me dirijo de manera respetuosa a su Despacho para presentar ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Cordialmente,

**ARISTÓBULO MENESES RUEDA**

C.C. No. 91.102.032 del Socorro

T.P. No. 117.229 del C. S. de la J.



Remitente notificado con  
[Mailtrack](#)

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DE SAN GIL**

**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

E. S. D.

<b>REF:</b>	<b>ALEGATOS DE CONCLUSION</b>
-------------	-------------------------------

<b>DEMANDANTE:</b>	<b>PATROCINIO ACELAS ROJAS</b>
<b>DEMANDADA:</b>	<b>GABRIEL ZAMBRANO ROJAS</b>
<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO:</b>	<b>2020-00052-00</b>

**ARISTÓBULO MENESES RUEDA**, identificado con cedula de ciudadanía N° 91.102.032 de Socorro, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional N° 117229 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en calidad de apoderado especial de la parte demandada en el proceso de la referencia, a través del presente escrito me dirijo de manera respetuosa a su Despacho para presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN** en los siguientes términos:

Me permito solicitar se proceda a confirmar la providencia de primera instancia de manera integral, por considerar que en el caso que nos ocupa, está plenamente demostrado que el demandante no logró probar ningún extremo de relación laboral, por la sencilla razón de que la modalidad por medio de la cual prestó sus servicios al predio de mi representado, fue a través de jornales, en otros casos por obra o labor, y adicionalmente a ello, mantenía cultivos en sociedad con el mismo demandado.

Igualmente se demostró que el demandante laboraba en predios vecinos, de su propiedad y de su familia, en obras de construcción, en diferentes fincas de la región, durante el tiempo que señala haber prestado su servicio a favor de mi representado, como con toda claridad lo señalaron los señores: María Cristina Nossa Cuadros, José Fernando Zambrano, Bernarda Zambrano y el señor Heriberto Cruz Peñuela, este último quien es vecino del lugar e indicó que el demandante “*no trabajaba de seguido*” pues el señor Patrocino Acelas trabajó en otros predios, incluso para el mismo testigo. Además, manifestó que mantuvo cultivos en predios como los de la señora Flor Rueda Ardila y Ricardo Santana. Adicionalmente a ello, agregó que el demandante trabajaba en su propia parcela en actividades varias como: cercado, sembrado, corte y recolección de café, ayudante de maestro haciendo obras de construcción en el predio, y trabajó en predios vecinos de propiedad de la señora María Silva, Pastor Castillo, Ciervo Vesga, Hernando Pico, entre otros.

Esta versión es corroborada por los testimonios allegados por el mismo demandante como: el señor Mauricio Castillo y el señor Hugo Acelas, al indicar que el señor Patrocinio trabajaba en otro predio, como lo es la finca “Las Panelas”.

Por otra parte, en cuanto a los extremos de la relación laboral, se tiene que ni el mismo demandante dio cuenta de dichas fechas de manera clara, y que los testigos presentados tampoco pudieron corroborarlo, pues algunos llegaron a manifestar que lo habían visto trabajando hasta el mes de diciembre de 2020, como es el caso de la señora Natividad Villarreal y el señor Luis Carlos Vesga Castillo, situación que resulta falsa, pues según lo manifestado por el demandante, él laboró hasta el diez (10) de enero del año dos mil veinte (2020).

Por lo demás, los otros testigos se limitaron a afirmar que sabían de la relación laboral porque pasaban por el camino de la vereda de forma esporádica y lo veían trabajando desde las cinco (5:00) o seis (6:00) de la mañana hasta las cinco de la tarde (5:00 P.M.), situación que no resulta de recibo, toda vez que desde dicho camino no se logra apreciar la finca en toda su extensión por la topografía misma del lugar, además dichas manifestaciones contradiciendo la versión dada por el demandante, quien sostiene que su horario era de 7:00 A.M. a las 5:00 P.M. Por lo que, en conclusión, se tiene que ninguna credibilidad puede generar los testimonios aportados por el extremo demandante.

Es importante resaltar que en el caso que nos ocupa, resulta aplicable para decidir lo señalado en la sentencia SL2600-2018 con Magistrada Ponente: María Cecilia Dueñas, donde confirma una decisión del Tribunal Superior de que revoco una sentencia de primera instancia del Juzgado Laboral del Circuito de San Gil que declaro un contrato a término indefinido, al considerar que lo que efectivamente existió fue una multiplicidad de contratos de obra o labor, al no encontrarse probada una sola relación laboral contractual sin solución de continuidad, sino que se trató de un trabajador que laboraba en diferentes actividades de un trapiche y recibía una retribución semanal por cada labor culminada.

Por todo lo anteriormente expuesto, considero muy respetuosamente Honorables Magistrados que en el presente caso se debe confirmar la sentencia de primera instancia, ya que no ser así se puede generar un grave precedente jurisprudencial, con lo cual un trabajador que labore durante un mes en predios diferentes, fácilmente puede interponer múltiples demandas en forma simultánea, con el argumento de que fue contratado a término indefinido y que fue despedido sin justa causa, tal y como se trajo a colación en el caso que nos ocupa.

Cordialmente,



**ARISTÓBULO MENESES RUEDA**

CC. N° 91.102.032 del Socorro

TP. N° 117229 del C. S. de la J.

**RADICADO: 2020-00052-01. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN SEDE DE CONSULTA.**

Juan Pablo Cárdenas Blanco <juan.pcb@hotmail.com>

Mar 9/11/2021 5:59 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: arismeneses@gmail.com <arismeneses@gmail.com>

Cordialmente,

**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**

Apoderado del extremo demandante.

CC. No. 13'747.498 de B/manga.

T.P. No. 304.797 del C.S.J.



**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**  
*juan.pcb@hotmail.com*  
Cel: 310 787 0861



Honorables Magistrados:  
**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL.**  
TRIBUNAL SUPERIOR DE SAN GIL, SANTANDER.  
Email: [seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
Noviembre 9 de 2021.

<b>ASUNTO:</b>	<b>ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.</b>
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL.
ORIGEN:	JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOCORRO.
DEMANDANTE:	PATROCINIO ACELAS ROJAS.
DEMANDADO:	GABRIEL ZAMBRANO PÉREZ.
RADICADO:	2020-00052-01.

**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**, identificado civil y profesionalmente al pie de mi firma, actuando como apoderado del extremo demandante; presento mis **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, en los siguientes términos:

La juzgadora de primera instancia negó las pretensiones de la demanda, básicamente y, en síntesis, debido a que, muy a pesar de haberse probado la prestación personal del servicio del ex trabajador, aun así *-en criterio de ella-*, no se probó que ese servicio prestado fuera continuo, ni cuáles fueron los días que finalmente trabajó, ni tampoco los extremos temporales que fueron referidos en la demanda.

Y, para arribar a esa conclusión, la juzgadora de primera instancia, en primer lugar, basó su motivación, en la credibilidad total que les otorgó a las declaraciones que fueron rendidas, tanto por el demandado, como por los testigos traídos por este; quienes manifestaron que el demandante trabajó al servicio del demandado, pero no en forma continua, como fue dicho en la demanda, sino esporádica.

En segundo lugar, en sustento de su decisión; la Juez A-Quo hizo la calificación que, a juicio de ella, le merecía el conocimiento que ella percibió en cada uno de los testigos que fueron traídos por el ex trabajador. En efecto, la juzgadora dijo que, el conocimiento de esos testigos, no es un conocimiento continuo, sino meramente esporádico, derivado (irónica o contradictoriamente), del hecho de que ellos lo veían trabajar en el predio La Honda de propiedad del aquí demandado, bien sea por ser vecinos y colindantes de dicho predio o; por el hecho de que transitaban 2 días, 4 días, o todos los días por el camino que atraviesa ese predio; pero que, ninguno de ellos dio cuenta precisa, desde el inicio y hasta el final, de la continuidad en la prestación del servicio, conforme a los extremos temporales que fueron enunciados en la demanda.

Que, por ello, esos testimonios no tienen la capacidad de dar certeza, de que el demandante haya laborado bajo las órdenes del ex empleador Gabriel Zambrano, en forma continua y en los extremos temporales que fueron enunciados en la demanda; no quedando otra salida que, aplicar lo manifestado por la Sala Laboral de la Cortes suprema de Justicia, en la sentencia SL4912-2020, en la que dicha Sala (según la señora Juez) dijo: “...los extremos temporales son de gran importancia, pues, para demostrar una relación laboral basta con que el trabajador demuestre la ejecución personal de un servicio, mientras que al empleador le incumbe desvirtuar la relación



**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**  
*juan.pcb@hotmail.com*  
Cel: 310 787 0861



acreditando que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma”; que, con soporte en la jurisprudencia citada y, al no haberse probado con precisión los extremos temporales, se debían negar las pretensiones de la demanda en la forma como finalmente lo hizo.

Pues bien, este apoderado considera que, con la metodología y el criterio planteado en la sentencia que ahora es objeto de esta Consulta; la juzgadora de conocimiento erró protuberantemente, tanto en la valoración y apreciación de las pruebas practicadas, como en la interpretación y aplicación del supuesto precedente jurisprudencial citado por ella y en el cual, dijo haber soportado su decisión de mérito.

En efecto, frente a la indebida apreciación y valoración probatoria; véase que la señora Juez le otorgó credibilidad absoluta y basó su decisión, en la declaración rendida por el demandado Gabriel Zambrano, por el hecho de que este, dijo que el ex trabajador laboró en forma esporádica bajo su subordinación.

Así mismo, la señora Juez A-quo, le otorgó total credibilidad a los testimonios rendidos por los señores: **(i)** María Cristina Nossa Cuadros, **(ii)** José Fernando Zambrano Pérez y, **(iii)** María Bernarda Zambrano Pérez; muy a pesar de la tacha que, oportunamente presenté contra esos testigos, por tratarse de personas que se encuentran en circunstancias que, indudablemente, afectan su credibilidad e imparcialidad, debido a los sentimientos y parentesco que les atan o tienen con el demandado Gabriel Zambrano; la primera, por ser la esposa y, los demás, por ser los hermanos de este. Situación que, los ubica en el plano del innegable interés de tales testigos, en las resultas del proceso, más aún, frente a la testigo María Cristina Nossa Cuadros, quien, ante un eventual fallo favorable a las pretensiones del demandante, necesariamente sufriría el perjuicio o detrimento económico de su sociedad conyugal, que conforma con el aquí demandado.

En igual sentido sucedió con el testimonio rendido por Heliberto Cruz Peñuela, quien fue traído por el demandado y, a quien la juzgadora de conocimiento también le otorgó total credibilidad; pues, a pesar de que, al momento de motivar la sentencia, no se refirió a él en forma concreta, de todas maneras, sí lo hizo en forma general, al decir que, “los testigos del demandado conocen el trabajo realizado por el demandante (...), en forma esporádica”. Ello, muy a pesar de la evidente desconfianza que, a la luz de la sana crítica, generó este testigo; el cual, con total autonomía, rumbo muy bien definido y con una pulida motivación a todas luces sospechosa, se dedicó a reproducir en perfecta sincronía, lo declarado anticipadamente por el demandado Gabriel Zambrano; al punto incluso, de caer en el dudoso error, de afirmar con total certeza, haber visto laborando al demandante, hace 10 años, al servicio del señor Hernando Pico. Sin embargo, al confrontar a este testigo y mencionarle que Hernando Pico había fallecido hace 15 años; el testigo se desencaja y desvía su mirada de la cámara y formula evasivas o justificaciones, diciendo que él no sabía cuándo falleció tal persona.

Pero, al igual que este, la testigo María Cristina Nossa (esposa del demandado), al analizar u observar su declaración, salta a la vista la incredulidad y sospecha que generó su dicho, en el sentido de que dijo ser la persona encargada de manejar todo lo relacionado con la



**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**  
*juan.pcb@hotmail.com*  
Cel: 310 787 0861



recogida del café de la finca La Honda, pero que, al mismo tiempo, no sabía cuántas cargas de café se cogían en ese predio.

También es sospechoso y nada creíble su versión, debido a que, según ella, en el predio La Honda, nadie asistía ni cuidaba el trabajo de parto de las vacas que allí se tenían, sino que estas *-milagrosamente-*, daban cría por sí solas y sin la ayuda de nadie y que, al otro día las encontraban ya paridas.

Igualmente, es muy sospechoso y nada creíble, cuando ella dijo que en la finca La Honda nunca hubo un mayordomo ni obrero permanente; lo que indica (según dicha versión), que la finca permanecía sola, más aún, cuando se probó que su propietario no asistía allí por estar cumpliendo con otra actividad laboral; lo cual, resulta ser insólito y para nada creíble; pues, a la luz de la experiencia y de la sana crítica, nadie compra una finca para mantenerla sola y sin cuidador o encargado de ella.

Ahora bien, este apoderado no desconoce de la autonomía e independencia de que gozan los jueces al momento de valorar las pruebas y de tomar sus decisiones.

Sin embargo, debe tenerse claro que, dicha autonomía judicial, estriba en el respeto de los derechos fundamentales y en el ejercicio adecuado de la administración de justicia, basada esta en el correcto uso de los distintos métodos de valoración probatoria, todo a la luz de las máximas de la experiencia y de la sana crítica, abarcando la apreciación tanto individual, como conjunta de todas las pruebas que se hayan practicado e, incluso; echando mano de la facultad y deber de que gozan los juzgadores, (en especial el juez laboral), para decretar pruebas en forma oficiosa, cuando estas resulten adecuadas para *“la verificación de los hechos relacionados con las alegaciones de las partes”* y, *“cuando sean necesarias para esclarecer los hechos objeto de la controversia”*.

Y si bien, la juzgadora de primera instancia, en uso de la autonomía en el ejercicio de la valoración probatoria, podía darle más credibilidad a la postura o versión de una de las partes; aun así, a pesar de ello, ante la palpable desconfianza generada por esos testigos y por las razones ya explicadas; la señora Juez debió realizar un esfuerzo superior por escudriñar y encontrar la verdad real y material que gobernó la verdadera relación que existió entre las partes en litigio, más aún, cuando mediante los documentos que allegué al proceso estando aún en la etapa probatoria; se le demostró al menos sumariamente a la señora Juez que, tanto el demandado Gabriel Zambrano Pérez, como su esposa y testigo María Cristina Nossa Cuadros, habían incurrido con sus declaraciones, presuntamente en el delito de falsedad en testimonio.

Situación esta extremadamente delicada y de gran importancia para definir la credibilidad, no solo de esas esas declaraciones, sino las de los demás testigos del demandado, así como también, para definir el rumbo del proceso; pero que fue completamente menospreciada por la Juez A-quo, quien, negó el decreto oficioso de dicha prueba y, ante el recurso de apelación que contra esa decisión oportunamente presenté, lo concedió en el efecto devolutivo; para luego y, a pesar de ello, proceder a cerrar la etapa probatoria, a requerir



**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**  
*juan.pcb@hotmail.com*  
Cel: 310 787 0861



las alegaciones y, a proferir la sentencia, pese a la observación que en ese momento le realicé, frente a la posible improcedencia de cerrar la etapa probatoria y requerir las alegación, debido a que, el recurso de apelación previamente concedido, aún se encontraba pendiente por decidir por parte del superior jerárquico; lo cual fue desestimado por la señora Juez.

En efecto, véase que, estando aún en la etapa probatoria, se le solicitó y se le argumentó en debida forma a la señora Juez que, en uso de sus facultades y deberes, decretara oficiosamente y tuviera como pruebas documentales, tanto el “REGISTRO ÚNICO DE VACUNACIÓN CONTRA FIEBRE AFTOSA Y BRUCELOSIS BOVINA, DE LA FINCA LA HONDA, DEL 31 DE OCTUBRE DE 2018”, como las declaraciones juramentadas rendidas por los señores Samuel Vesga Ardila, Esmeralda Acelas de Duarte y Luz Miryam Acelas de Acelas. Pruebas estas que, al menos sumariamente demostraban que, tanto Gabriel Zambrano como su esposa y testigo Cristina Nossa, al momento de rendir sus declaraciones, habían faltado a la verdad, con el evidente e ineludible propósito de inducir en error a la juzgadora, en el sentido de hacerle creer, primero; que, en la finca La Honda no se tenían 32 vacas (como se prueba con la aludida documental), sino 15; ello, a su vez, con el fin de soportar la falaz teoría de que, no era necesario tener en la finca, en forma continua, a un obrero o cuidador, para que estuviera pendiente de tales animales. Segundo; que el demandante había hablado tanto con Samuel Vesga Ardila, como con las hermanas del demandante (Esmeralda y Luz Miryam Acelas), quienes *-según lo declarado por Gabriel Zambrano-*, le dijeron que, en nada estaban de acuerdo con las pretensiones de Patrocinio Acelas, pero que, aun así, no rendirían sus testimonios, porque sabían lo problemático que es Patrocinio Acelas y, porque *-según Gabriel-* el demandante y su núcleo familiar, son los que le trabajan a Samuel Vesga recolectándole el café que él produce en su finca.

Es por ello que, al haberse demostrado la importancia que tienen los referidos documentos para el ejercicio de auscultar la verdad, así como para la elaboración y proferimiento de un fallo de fondo verdaderamente justo; tales documentos oficiosamente deben ser decretados y tenidos como pruebas, para que, junto a las demás pruebas, sirvan de verdadero fundamento de la sentencia que zanje la controversia.

Ahora bien, en relación a la calificación, valoración y apreciación que erradamente realizó la Juez A-quo, de los testimonios que fueron traídos por el ex trabajador; véase que, la juzgadora de conocimiento exigió y pretendió de ellos, que tuvieran u conocimiento, tanto completo, como preciso, no solo de la exacta continuidad en la prestación del servicio por parte del trabajador; sino también, de los extremos temporales referidos en la demanda.

Pues bien, muy a pesar de que, no se desconoce la importancia que representa para la declaratoria de las pretensiones de la demanda, tanto la continuidad del servicio, como los extremos temporales de este; aun así, tal apreciación probatoria y exigencia realizada a raja tabla por la señora Juez, resulta ser, tanto lesiva de los derechos fundamentales de la parte débil de la relación laboral, como desconocedora de la realidad práctica y vivida por



**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**  
*juan.pcb@hotmail.com*  
Cel: 310 787 0861



los trabajadores del campo, más aún de aquellos que, como en el caso de marras, por circunstancias particulares, laboran para un mismo patrón, en su mayor parte del tiempo, en forma individual; esto es, sin contar con la presencia de más compañeros de trabajo y, en condiciones casi informales; esto es, sin el pago de prestaciones sociales, ni la vinculación a la seguridad social, lo que a su vez decae, en la imposibilidad práctica de conseguir una prueba testimonial o documental que les permita demostrar en forma fehaciente e infalible, exacta e, innegable, tanto, de la continuidad del servicio prestado, como de las fechas de inicio y de terminación de la relación laboral que, de buena fe, fue desarrollada por el trabajador agrario; no quedándole más opción a este que, valerse del testimonio de aquellas personas que, bien hayan sido compañeros de trabajo durante algún tiempo, así como también, de aquellas personas que lo hayan visto laboral en el predio del empleador demandado, ya sea porque son vecinos de dicho predio o, porque lo visiten o transiten con determinada regularidad, tal y como sucedió con los testigos traídos por el ex trabajador, quienes, desde sus distintas ópticas, dieron fe del trabajo ejercido por el demandante, incluso, en forma continua, al servicio del empleador aquí demandado, al punto de que, la gran mayoría de esos testigos, aseguraron haberlo visto laboral algunos domingos en el predio La Honda.

Ahora bien, se reitera que, no se desconoce de la facultad de que goza el juez laboral, prevista en el artículo 61 del CPTSS. Sin embargo, tal y como lo dijo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4549-2019:

*“...ello no puede confundirse con la omisión del deber de sopesar y ponderar todos los medios probatorios que se aporten a la causa judicial junto con la debida sustentación de las razones por las cuales determinado medio de convicción ofrece más peso que otro, o entenderse cumplida a través de un análisis ligero de los medios de convicción sin atender las circunstancias relevantes del pleito, como aconteció en el caso examinado. Dicho deber se traduce en que la decisión judicial es el producto de la **valoración en conjunto de las pruebas** debidamente aportadas al plenario, conforme a los artículos 60 del CPTSS y 187 del CPC, hoy 176 del CGP”. (Resaltado extra texto).*

De tal manera que, en garantía del debido proceso, en aplicación del precedente jurisprudencial y, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 176 del CGP., la señora Juez de conocimiento debió analizar y apreciar esas pruebas testimoniales, no en forma segmentada, como finalmente lo hizo; sino, **en forma conjunta**. Pues, véase que, la señora juez los analizó y apreció uno a uno y en forma individual, para luego referir que ninguno de ellos podía soportar las pretensiones de la demanda, debido a que, según su análisis, ninguno de ellos tenía un conocimiento completo, exacto o preciso, sobre la continuidad de la prestación del servicio, desde el inicio y hasta el final de la relación laboral, dentro de los extremos temporales referidos en la demanda. Y que, debido a ello, con soporte en la jurisprudencia por ella citada y, al no haber quedado demostrado con precisión los extremos temporales mencionados en la demanda, se debían negar las pretensiones de la demanda.

Sustento y argumentación esta que, a todas luces resulta ser, tanto transgresora de los derechos de mi mandante, como desconocedora del verdadero precedente que sobre la materia, ha fijado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual, en sentencias



**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**  
*juan.pcb@hotmail.com*  
Cel: 310 787 0861



como la que fue citada por la misma Juez A-quo; ha establecido que, los extremos temporales de la relación laboral, no necesariamente definen la prosperidad de las pretensiones del trabajador; sino que, por el contrario, pueden y deben ser extraídos de las distintas pruebas practicadas en el proceso y, de aquellas que, en ejercicio de las facultades y deberes del juez, sean decretadas de oficio.

En efecto, en dicha sentencia SL4912-2020, no se dijo que “*los extremos temporales son de gran importancia...*”, sino que, lo que sí se dijo, fue que, lo jueces, tiene la obligación:

*“...de procurar desentrañar de los elementos de persuasión los extremos temporales de la relación laboral, cuando se tenga certeza sobre la prestación de un servicio en un determinado período, y así poder calcular y efectivizar los derechos laborales o sociales que le correspondan al trabajador demandante, dijo esta Corte en la sentencia CSJ SL, 22 marzo 2006, radicación 25580, lo siguiente:*

*Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador”.*

En la misma línea jurisprudencial, la Sala Laboral de esa corporación en la sentencia SL955-2021, reiteró y citó masivamente la misma jurisprudencia, para dejar claro que, “*...en los casos que se tenga seguridad de la prestación personal del servicio en un determinado periodo, los jueces deben procurar desentrañar del acervo probatorio los extremos en forma aproximada, para así poder calcular las acreencias y derechos laborales que correspondan al trabajador demandante”.*

En efecto, en esa sentencia, la Corte dijo que:

*“Así, por ejemplo, en sentencia CSJ SL 14 nov. 1995 rad. 7332; CSJ SL, 22 mar. de 2006, rad. 25580, reiterada en CSJ SL, 28 abr. 2009, rad. 33849, CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167 y CSJ SL905-2013, se dijo:*

*[...] Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, **esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo**, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.*

*En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:*

*<Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos*



*elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan>.*

*En el sub examine se conocen el año y el mes, pero no el día en que empezó y terminó la relación; de acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral a partir del último día de noviembre del año 2000, y como extremo final, el señalado por el actor en la demanda, es decir, el 23 de diciembre de ese año, por estar dentro del espacio temporal que quedó probado. Así, se habría establecido que el contrato tuvo vigencia entre el 30 de noviembre y el 23 de diciembre de 2000 (resalta la Sala).*

*Así mismo, en torno al deber del sentenciador de instancia de derivar los extremos temporales de las pruebas obrantes en el proceso, ha considerado esta Corporación, entre otras, en decisión CSJ SL4816-2015 memorada en CSJ SL3616-2020 y SL5595-2019, que:*

*(...) una revisión de las providencias dictadas en los últimos años sobre este punto, dan cuenta que el criterio que ha prevalecido en esta Corporación es aquel conforme al cual, el juez tiene el deber, no solo en los casos en los que se prueba un tiempo de servicios inferior al pretendido (CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033; CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 35666; CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 21 jun. 2011, rad. 42768; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012-2015), sino en otros (CSJ SL16715-2014), de dictar una condena minus petita que acepte parcialmente las pretensiones de la demanda, esto es, que si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado (art. 305 C.P.C.).*

*Así, por ejemplo, esta Sala en sentencia CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215, reiterada en CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033 y CSJ SL806-2013, señaló:*

*El artículo 305 del CPC dice:*

*“Congruencia. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla, y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.*

*“No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda, ni por causa diferente a la invocada por ésta.*

*“Si lo pedido por el demandante excede de lo probado, se le reconocerá solamente lo último.*

*“...”*

*La consonancia contemplada en esta norma es una regla que orienta la decisión que debe adoptar el juez, pues le señala la obligación de estructurar su sentencia dentro del marco que conformen las partes con los planteamientos que hagan en sus escritos de demanda y de contestación.*

*Para que la sentencia sea consonante, el juez debe ajustarse a los postulados que las mismas partes le fijan al litigio y por eso no puede resolver más allá ni por fuera de lo pedido, pues de hacerlo incurriría, en el primer caso, en un pronunciamiento ultra petita y en el segundo, en uno extra petita. Tal limitación no existe en el proceso laboral que contempla para el juez la posibilidad de hacerlos dentro de ciertos requisitos.*

*Pero la norma bajo estudio no proscribe decidir por debajo de lo pedido de modo que, cuando las partes logran probar menos de lo que pretenden, la decisión que acoja el derecho dentro de esos parámetros inferiores, no se sale de los hechos básicos y por tanto el juez debe reconocer lo que resulte probado y denegar lo demás. En este caso la resolución es infra o minus petita y está dentro del marco previsto por el artículo 305.*



**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**  
**juan.pcb@hotmail.com**  
**Cel: 310 787 0861**



*El fundamento esencial de la demanda no cambia cuando los hechos del juicio indiquen que el tiempo de servicios fue inferior al que se alegó en la demanda, que en últimas es lo que ocurrió en este proceso frente a algunas de las pretensiones, por lo que debe concluirse que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 305 del CPC, al negarse a estudiar las pretensiones por encontrar que entre las partes se habían estructurado dos contratos de trabajo independientes y que el último no correspondía a los límites o extremos temporales señalados en la demanda inicial.*

*En similar sentido, esta Corte en sentencia CSJ SL, 22 ago. 2008, rad. 38182, expresó:*

**No está demás advertir por la Sala que nada obsta para que el juez declare la existencia de dos contratos de trabajo, pese a que el demandante invocó la existencia de uno solo, pues es bien sabido que el principio de consonancia contenido en el artículo 305 del CPC que informa las sentencias de instancia respecto de las pretensiones solicitadas, no excluye la posibilidad de que se profiera un fallo infra petita.**

*Y en la CSJ SL, 21 jun. 2011, rad. 42768, dijo:*

**No obstante, lo anterior no implica que los jueces estén impedidos para decidir por debajo de lo pedido, ni ello tampoco desconoce el imperioso mandato del artículo 305 del C. P. C., de modo que cuando las partes logran probar menos de lo pretendido, es obligación del juez proferir decisión que acoja lo demostrado, pero sin salirse dentro de los extremos inicialmente fijados, debiendo en consecuencia denegar lo demás, caso en el cual decisión es minus petita.**

**Los extremos de la litis no cambian cuando se demuestre un tiempo de servicios inferior al que se alegó en la demanda.**

**Por manera que, le asiste la razón al recurrente al considerar que si el Tribunal encontró demostrado que la relación laboral de las partes no fue lineal en el tiempo, sino fraccionada, de modo que no podía predicarse la existencia de un contrato de trabajo, sino de varios, debió dictar una sentencia minus petita que acogiera parcialmente las pretensiones incoadas, en el sentido de declarar la existencia de aquella o aquellas relaciones de trabajo que estuvieran probadas»**.

De manera que, siguiendo y aplicando el precedente jurisprudencial que sobre la materia ha fijado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la señora Juez debió despachar favorablemente las pretensiones de la demanda, en la forma como fueron pedidas o, declarando la existencia de los contratos que, en criterio de ella, resultaron probados; más no, negar las pretensiones, tal y como finalmente lo hizo.

Por tales razones, en sede de Consulta, deviene necesario que los Honorables Magistrados revoquen la sentencia proferida por la señora Juez Primero Civil del Circuito de Socorro; para que, en su lugar, profieran una mediante la cual, se despachen favorablemente las pretensiones del trabajador o, la que en derecho corresponda; todo, a la luz de la sana crítica y de la apreciación conjunta de todas las pruebas, así como, de la aplicación del precedente jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.



*JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO*  
*juan.pcb@hotmail.com*  
*Cel: 310 787 0861*



## PETICIÓN

Por las razones expuestas, muy comedidamente le solicito a los Honorables Magistrados que, en sede de Consulta:

1. **REVOQUEN** la sentencia proferida por la Juez Primero Civil del Circuito de socorro, para que, en su lugar, profieran una de reemplazo, en la que despachen favorablemente las pretensiones del demandante o, la que en derecho corresponda; todo, a la luz de la sana crítica y de la apreciación conjunta de todas las pruebas, así como, de la aplicación del precedente jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Cordialmente,

**JUAN PABLO CÁRDENAS BLANCO**

C.C. No. 13'747.498 de B/manga  
T.P. No. 304.797 del C.S.J

**2019-00194 ALEGATOS**

GUALDRON GUALDRON MIGUEL ANGEL <magual50@yahoo.com>

Lun 8/11/2021 4:25 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.

DEMANDANTE: MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA.

DEMANDADO: HERIBERTO OLIVEROS FERNANDEZ.

RADICADO: 2.019 – 00194-01

Acusar recibido.

Respetuosamente,

MIGUEL ANGEL GUALDRON  
Abogado

Honorable Magistrado  
LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL  
San Gil – Santander.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.  
**DEMANDANTE:** MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA.  
**DEMANDADO:** HERIBERTO OLIVEROS FERNANDEZ.  
**RADICADO:** 2.019 – 00194-01

ASUNTO: ALEGATOS DE SUSTENTACION RECURSO APELACION.

MIGUEL ÁNGEL GUALDRÓN GUALDRÓN, mayor de edad, con domicilio en la ciudad de San Gil – Santander e identificado con cédula de ciudadanía número 5.743.254 de San Gil; Abogado en ejercicio con tarjeta profesional No. 112.755 del C.S.J. Obrando en nombre y representación del demandante: MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA, mayor de edad, identificado con C.C. No. 4.045.007 de Sora – Boyacá, Abogado en ejercicio con T.P. No. 102.174 del C.S.J., domiciliado en la ciudad de Tunja – Boyacá., respetuosamente me permito allegar al despacho en la demandada integrada de la DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA en contra del señor: HERIBERTO OLIVEROS FERNÁNDEZ, mayor, vecino de ésta ciudad, portador de la cedula de ciudadanía número: 91.066.490 de San Gil, la sustentación del recurso de apelación, y que fundamento en los siguientes argumentos:

La parte accionada presenta como excepción la de Prescripción de la Acción ordinaria, por haber transcurrido más de tres años, desde el momento que le recovó unilateralmente el poder, al accionante, y se lo entregó a la doctora CARMEN CECILIA RUIZ RUEDA, para continuar con los trámites de la sucesión de MARIA CONSEJO FERNANDEZ FIALLO.

El Juzgado Laboral que conoce de este proceso laboral, declara probada la excepción de prescripción de la acción ordinaria, expresando que el Accionante ha debido iniciar el incidente de reconocimiento de honorarios de su actuación dentro del proceso sucesorio al momento que le fuera revocado el poder y reconocido a otro togado.

**ARGUMENTOS DE LA PARTE APELANTE**

Entre el Abogado: MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA y el señor: HERIBERTO OLIVEROS FERNÁNDEZ, se suscribió contrato de prestación de servicios profesionales, el veintinueve (29) de Agosto de dos mil doce (2.012).

El contrato suscrito tuvo como objeto que el Dr. MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA se obligaba a presentar y llevar hasta su terminación el proceso de Sucesión Intestada de los bienes relictos de la señora: MARÍA CONSEJO FERNÁNDEZ FIALLO (q.e.p.d.), madre de HERIBERTO OLIVEROS FERNÁNDEZ.

Por solicitud del señor: HERIBERTO OLIVEROS FERNÁNDEZ el Abogado

Dr. MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA presentó escrito para solicitar que se declare abierto el proceso de sucesión intestada del señor: JESUS OLIVEROS CASTILLO y que se acumule al proceso de sucesión intestada de MARIA CONSEJO FERNÁNDEZ FIALLO (q.e.p.d.).

El Dr. MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA continuó con el trámite de la doble sucesión, en las mismas condiciones del poder primario, es decir el 30% del total que le fuera adjudicado al poderdante.

El Dr. MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA, actuó como apoderado del demandado, hasta el 01 de Marzo de 2016, donde se coadyuva en petición de designar un heredero para realizar las gestiones ante la DIAN.

En el proceso de sucesión, la partición fue aprobada por el Juzgado que la tramitaba el tres (03) de agosto de 2018. y le fue asignada al demandado HERIBERTO OLIVEROS FERNÁNDEZ, una partida por la suma de DOSCIENTOS VEINTICINCO MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS M/CTE. (\$225'596.875.98).

Los servicios profesionales de mi mandante, que avanzan hasta la designación de representante ante la DIAN para obtener el paz y salvo, y darle trámite a la designación de Partidor por el Juzgado, lo que equivale a predicar que atendió todo el trámite del proceso sucesoral, El 01 de Marzo de 2016, donde se coadyuva en petición de designar un heredero para realizar las gestiones ante la DIAN.

Mediante auto de fecha 09 de Agosto de 2018, el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de San Gil, aprueba en todas y cada una de sus partes el trabajo de partición y adjudicación de los bienes pertenecientes al sucesorio de los causantes MARIA CONSEJO FERNÁNDEZ DE OLIVEROS (q.e.p.d.) y JOSE DE JESUS OLIVEROS CASTILLO (q.e.p.d).

Con la aprobación del trabajo de partición en el sucesorio, se cuantifica el valor de la asignación, sobre la que deben liquidarse los honorarios que trata el contrato de mandato.

Como el Demandado, no le había cancelado los honorarios al El Dr. MANUEL ORLANDO CETINA ACOSTA, como fuera acordado en el Contrato de Mandato, le realizó cobros verbales, y el demandado le expresó que no le pagaría, razón por la cual se inicia la acción laboral.

En el contrato de mandato de prestación de servicios profesionales, quedó establecido en la Cláusula segunda: Se acuerda el pago equivalente al 30% del valor de los bienes que se asignen en la sucesión de la causante María Consejo Fernandez, Valor que se liquidará una vez termine el proceso o se termine.

Los contratos son ley para las partes, así nos lo dice el artículo 1602 dl C. C., vale decir que lo expresado en el mismo es de obligatorio cumplimiento.

El contrato celebrado entre el Demandado y el Demandante estaba sujeto a una condición, que era liquidable el día que se le asignara la partida correspondiente en la partición de la sucesión de MARIA CONSEJO

FERNANDEZ, es decir dependía de un acontecimiento futuro, como nos lo enseña el artículo 1530 Ibidem.

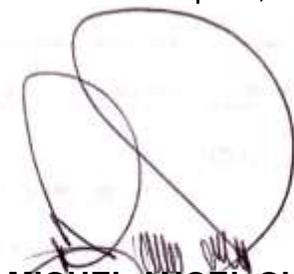
Es así, que la condición es suspensiva, porque mientras no se cumpla esta, se suspende la adquisición de un derecho, entonces la situación en este asunto, es de mera lógica, el derecho a iniciar la acción de cobro de los honorarios estaba sujeta a que la partición de la masa herencial quedara en firme, para poder liquidar lo que de honorarios se había pactado, situación que se extrae de lo normado en el artículo 1536 de nuestro ordenamiento Civil Sustantivo, pues las condiciones deben cumplirse literalmente en la forma convenida, según lo establecido en el artículo 1541 Ibidem.

Así las cosas, debe tenerse como fecha de cumplimiento del contrato, el día que cobró ejecutoria la partición dentro del proceso sucesoral, es decir el 09 de agosto de 2018 en que el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de San Gil, la aprobó en forma definitiva y quedó en firme, y de donde se puede extraer la asignación que le correspondió a HERIBERTO OLIVEROS FERNANDEZ, y la liquidación de los honorarios pactados, no antes de este hecho, como quedara pactado en el contrato de mandato suscrito entre las partes de este proceso, fecha desde la cual inicia la cuenta del tiempo para que se pueda predicar la prescripción de los derechos derivados del convenio contractual, y cuando se incoó la demandada, este fenómeno jurídico no había sucedido, y no como lo interpretó El A quo, al considerar que la fecha en que se inició el tiempo, para que se diera la prescripción de la acción lo fue desde la fecha en que le fuera revocado el mandato al accionante, con lo cual incurre en el error de derecho y de hecho, al no darle el alcance que corresponde al contrato de mandato, que como ya se ha expresado es Ley para las partes, y así darle otro sentido a la norma.

## **PETICION**

Fundamentados en lo expuesto, solicitamos a los Honorables Magistrados revocar la sentencia de primera instancia, y en su defecto acceder a las pretensiones de la demanda.

Con Todo respeto,



**MIGUEL ANGEL GUALDRON GUALDRON**  
C.c. 5.743.254 Expedida en San Gil  
T.P. 112.755 del C. S. de la Judicatura

**ALEGATOS REYNALDO ANDRES PEREZ PATIÑO**

NELCY CARDOZO RUEDA <nelcy\_cardozo@outlook.com>

Lun 8/11/2021 5:42 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Cordial saludo envío alegatos ORDINARIO LABORAL**

**Demandante REYNALDO ANDRES PEREZ PATIÑO**

**Demandado: COTRASANGIL LTDA Y OTROS**

**Referencia: 2019-00144-00**

**Asunto: ALEGACIONES**

atentamente,

NELCY CARDOZO RUEDA

Abogada

Señores

MAGISTRADOS TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO

JUDICIAL DE SAN GIL

SALA CIVIL- FAMILIA- LABORAL

E.S.D

Referencia: ORDINARIO LABORAL

Demandante REYNALDO ANDRES PEREZ PATIÑO

Demandado: COTRASANGIL LTDA Y OTROS

Referencia: 2019-00144-00

Asunto: ALEGACIONES

Honorables Magistrados:

**NELCY CARDOZO RUEDA**, Mayor de edad, vecina de San Gil, identificada con cédula de ciudadanía número 37.893.177 de San Gil, y T.P. 128.619 del C.S.J, en calidad de apoderada del demandante REYNALDO ANDRES PEREZ PATIÑO, dentro del término establecido en auto que antecede, me permito presentar alegatos, tendientes a sustentar el recurso de apelación, en los siguientes términos:

**PRIMERO.** - La suscrita Apoderada, presentó recurso de apelación en contra de la sentencia, única y exclusivamente en lo referente a la negativa del JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE SAN GIL, en decretar la indemnización moratoria.

**SEGUNDO.**- Conforme al artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador que a la terminación del contrato de trabajo no pague al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudadas, a título de sanción, le pagará una indemnización

equivalente a un día del último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses; y a partir del mes siguiente, deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando se verifique el pago.

**TERCERO.** - En la demanda se solicitó la INDEMNIZACIÓN MORATORIA, por el no pago de las prestaciones sociales y salarios causados del 23 de marzo de 2018 al 28 de marzo de 2018. Es importante precisar al Tribunal que COTRASANGIL LTDA no acreditó el pago de las prestaciones y salarios causados durante este periodo.

**CUARTO.**- El argumento expuesto por el JUZGADO LABORAL para negar la INDEMNIZACIÓN MORATORIA, se fundamenta en que :  
" no se hace evidente la intención dolosa de retener de manera injustificada el pago"  
adujo además el Juzgado que: " que el 28 de marzo de 2018, el empleador consignó al demandante lo que consideró deber al trabajador" para concluir manifestando que no hay mala fe por parte del empleador, por ello no era procedente decretar la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.T.

**QUINTO.**- Considero respetuosamente, que el Juzgado no realizó un análisis de la conducta de COTRASANGIL LTDA, pues solo aduce, que no se evidenció la intención dolosa de retener de manera injustificada el pago; por ello resulta oportuno indicar lo que ha dicho al respecto la Corte Suprema de Justicia, quien refiere que al empleador le corresponde probar o acreditar su buena fe, de modo que no es el trabajador quien tiene la carga de la prueba respecto a la mala fe del empleador, lo que tampoco significa que la mala fe se presuma como lo señala la misma sala en sentencia 67122del 4 de

febrero de 2020 con ponencia de la Magistrada Dra. Ana María Muñoz: «Sin embargo, ello no supone por el contrario que exista una suerte de presunción de la mala fe del empleador, lo que resulta por completo contrario a los postulados del artículo 83 de la Constitución Política.»

Ahora bien, la mala fe del empleador se probó en el proceso, con las declaraciones de los señores ADRIANA LUCIA AYALA GÓMEZ, CRISTIAN JULIAN CARREÑO Y YARITH NATALIA RODRIGUEZ, quienes fueron contestes y responsivos, al manifestar que la entidad demandada fue la que dio por terminado el contrato de trabajo al demandante, al no permitirle el acceso a su lugar de trabajo y que eso fue el día 28 de marzo de 2018, razón por la cual no es procedente el argumento de la empresa COTRASANGIL LTDA, cuando dice en la contestación de la demanda que no existía contrato de trabajo con el demandante, argumento que fue igualmente desvirtuado con el acta del 28 de marzo de 2018, donde el CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE COTRASANGIL, recomienda al gerente no renovar el contrato de trabajo a REYNALDO ANDRES PEREZ, tal como se indica en el acta 949, allegada al proceso por la demandada COTRASANGIL LTDA, en la cual textualmente se indica: " El Consejo de Administración recomienda de manera respetuosa al Gerente no renovar el contrato al Sr. REYNALDO ANDRES PEREZ, por motivo de las investigaciones que se están adelantando por la presunta sustracción de documentos, y así mismo, le recomienda al gerente poner en conocimiento estos hechos a la Fiscalía General, por la pérdida de los documentos contra desconocidos". A continuación, se puede observar el acta 949, siendo evidente que si REYNALDO ANDRES PEREZ no hubiere estado laborando para el 28 de marzo de 2018, EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE COTRASANGIL, no hubiere realizado una reunión con el fin de analizar lo referente al contrato de trabajo del

actor.

**Parte Pertinente Acta N° 048 del Consejo de Administración**

**CONTRANGU**  
CONSEJO ADMINISTRATIVO  
SECCION ADMINISTRATIVA  
COMISION POR PROYECTO CONSEJO CODA

**ACTA N° 048**

FECHA: 26 de Marzo de 2018  
LUGAR: Oficina General CONTRANGU  
HORA DE INICIACION: 8:00 de la mañana  
HORA DE CIERRE: 12:00 de la mañana

**ASISTENTES:**  
Consejo de Administración: Olyden Rialto Arias, Olyden Patricia Parrales, Reinaldo Ballesteros Vique, Eduardo Qualtrón Vique y Luis Eduardo Santamaría Olay Protopapas  
Invitado Especial: Ing. Néstor Miguel Ruiz Adams, Gerente de Contratangü

Presidente: Olyden Rialto Arias  
Secretaría: Rosalba Mejía Vera

**PROYECTO ORDEN DEL DIA:**

1. COMPROBACION DEL CUORUM
2. APROBACION DEL ORDEN DEL DIA
3. INSTALACION CONSEJO DE ADMINISTRACION
  - 3.1. Presidente
  - 3.2. Vicepresidente
  - 3.3. Secretar
4. INFORME DE GERENCIA
5. CORRESPONDENCIA
6. PROPOSICIONES Y VARIOS
7. CLAUSTRUM

**DESARROLLO:**

**4. INFORME DE GERENCIA:** El Ing. NESTOR MIGUEL RUIZ ADAMS, Gerente de la Compañía, presentó al honorable Consejo de Administración el siguiente informe de Gestión:

TEL: Servicio al Cliente: 116 6 11 - Teléfono: (071)2424 - Sucursal: Tels. 724262 - 724242  
Puntos de Servicio: Tels. 724244 - 724235 - Remota: Tel. 724271 - 724268  
Ruta: Ruta N° 72423 - CAJ 724231 - 724272

**BUCARAMANGA:** Calle 11 No. 25 - 11 - Tels. 624708 - 624711  
Teléfono de Transporte: Móvil: 713 2628 - Tels. 627718 - 627719  
www.contrangul.com | email: secretaria@contrangul.com

**Parte Pertinente Acta N° 048 del Consejo de Administración**

**CONTRANGU**  
CONSEJO ADMINISTRATIVO  
SECCION ADMINISTRATIVA  
COMISION POR PROYECTO CONSEJO CODA

**ACTA N° 048**

FECHA: 26 de Marzo de 2018  
LUGAR: Oficina General CONTRANGU  
HORA DE INICIACION: 8:00 de la mañana  
HORA DE CIERRE: 12:00 de la mañana

**ASISTENTES:**  
Consejo de Administración: Olyden Rialto Arias, Olyden Patricia Parrales, Reinaldo Ballesteros Vique, Eduardo Qualtrón Vique y Luis Eduardo Santamaría Olay Protopapas  
Invitado Especial: Ing. Néstor Miguel Ruiz Adams, Gerente de Contratangü

Presidente: Olyden Rialto Arias  
Secretaría: Rosalba Mejía Vera

**PROYECTO ORDEN DEL DIA:**

1. COMPROBACION DEL CUORUM
2. APROBACION DEL ORDEN DEL DIA
3. INSTALACION CONSEJO DE ADMINISTRACION
  - 3.1. Presidente
  - 3.2. Vicepresidente
  - 3.3. Secretar
4. INFORME DE GERENCIA
5. CORRESPONDENCIA
6. PROPOSICIONES Y VARIOS
7. CLAUSTRUM

**DESARROLLO:**

**4.5. Informa el Gerente al Consejo de Administración la anomalía que se presentó con la carpeta del Sr. Reinaldo Andrés Pérez Páez,** quien se desempeñaba como Gerente del CODA, cuyo contrato venció el día 22 de Marzo de 2018, (venció a la cooperativa el 23 de Marzo de 2017) el Consejo de Administración en sesión del 21 de Marzo 2018 recomendó renovar este contrato a un año, pero nunca se firmó; el día 24 de Marzo 2018, que no estaba el Jefe de Recursos Humanos, y según revisión de las cámaras, N. Sr. Reinaldo Andrés Pérez, estuvo sentado en el lugar de trabajo del Jefe de Recursos Humanos, durante la jornada de la mañana y de alguna manera se extraviaron de la carpeta – hoja de vida del Sr. Reinaldo Andrés Pérez dos documentos, uno es la carta de terminación del Contrato Individual de Trabajo a término fijo de un año, en la cual se le manifestaba la intención de no renovar el Contrato de Trabajo, comunicación que fue recibida a satisfacción por el señor Reinaldo Andrés Pérez Páez en el mes enero del 2018, y el otro sí, que contenía el cambio de funciones, el cual le fue notificado a inicio del mes de Enero de 2018, donde se encargaba de las labores correspondientes a la Gerencia del CODA, que él le preguntó al Jefe de Recursos Humanos sobre estos documentos y que él le dijo que "no sabía, comentó el auxiliar del Jefe de Recursos Humanos, que le subió la carpeta a la Contadora el día 21 de marzo para que le hiciera la liquidación del contrato por vencimiento al Sr. Reinaldo Andrés Pérez. Manifiesta el Gerente que teniendo en cuenta que aún no ha entrado en funcionamiento el CODA definitivamente que el Sr. Reinaldo Andrés Pérez no siga laborando hasta que no haya un contrato firmado; además el mismo Reinaldo Andrés Pérez pidió la liquidación a la contadora el sábado 24 de Marzo 2018, y que el día anterior había pedido la liquidación con el señor aprendiz del tema. Informa también el Gerente, que el Sr. Reinaldo Andrés Pérez, le solicitó a la Auxiliar Jurídica le hiciera un contrato laboral como gerente del CODA del 23 de Marzo de 2018 al 22 de Marzo de 2019 y para que fuera firmado como contratista el Presidente del Consejo de Administración de ese entonces Sr. Ciro Alfonso Oliveros Páez, documento que se encuentra impreso.

El directivo REINALDO BALLESTEROS, pregunta qué si al Sr. Reinaldo Andrés Pérez le pasaron la cancelación del contrato. A lo que responde el Gerente que si le pasaron cancelación del contrato y está extraviada, pero que el mismo REINALDO ANDRES PEREZ ha estado comentando que él hizo la carta de preaviso y la firma, y que el Jefe de Recursos Humanos, Sr. CRISTIAN JULIAN CARRERO PEREZ, dio fe de la existencia de la carta del preaviso y a mí como gerente me consta que yo se la entregué personalmente y el la firma.

Comenta el Presidente Dr. OLIDEN RIALTO, que el sábado pasado el Gerente le comentó sobre la terminación del Contrato del funcionario Reinaldo A. Pérez, Gerente del CODA, y que ellos le recomendaron proyectarle un contrato a un término de 3 meses, ya que así cree que el CODA está certificado para esa fecha. Agrega que la impresión de esta administración es que continúa la nómina que está laborando, que nunca se ha hablado de cambiar funcionarios.

Pregunta la Consejo OLGA PATRICIA PARRALES si gerente le informó que funciones desempeñaba el Sr. Pérez. A lo que responde el Gerente que él estaba encargado de todas las labores del CODA.

TEL: Servicio al Cliente: 116 6 11 - Teléfono: (071)2424 - Sucursal: Tels. 724262 - 724242  
Puntos de Servicio: Tels. 724244 - 724235 - Remota: Tel. 724271 - 724268  
Ruta: Ruta N° 72423 - CAJ 724231 - 724272

**BUCARAMANGA:** Calle 11 No. 25 - 11 - Tels. 624708 - 624711  
Teléfono de Transporte: Móvil: 713 2628 - Tels. 627718 - 627719  
www.contrangul.com | email: secretaria@contrangul.com

**Informe de Gerencia**

Que el directivo REINALDO BALLESTEROS, que le piden delimitar los dos casos, uno que se haya extraviado los documentos y otro, que después de haber cumplido su contrato se presentó a la oficina, sobre los días, a más, que así se está a trabajar, que sería necesario con un documento que el contrato se hubiera extinguido, si la empresa se percibe y lo dejó trabajar, en ese caso que tener mucha cuidado.

La Consejo OLGA PATRICIA PARRALES, le solicita al Gerente que se dé fe de presentar en la oficina de trabajo para presentar este caso y poder asesorar sobre este tema.

Seguidamente y para mayor claridad, el Consejo de Administración pidió a explicar la presencia de los siguientes funcionarios que laboran juntos a la carpeta del Sr. Pérez: Contrata, para saber la relación con este contrato.

Se hicieron presentes las siguientes funciones, a quien el Consejo les solicita sobre el tema de los documentos que repositan en esta carpeta:

CRISTIAN JULIAN CARRERO PEREZ, Jefe de Talento Humano, manifiesta que no sabe nada sobre este caso, ya que el viernes antes terminó capacitado ABI, resolviendo los problemas y al sábado estuvo haciendo visita oficina Contratangü pero que fue Olyden Rialto, quien le manifestó que el contrato de terminación de su contrato y lo firmó, le dio el contrato de terminación de su contrato, pero que no sabía, que en el punto de la auxiliar de Recursos Humanos, hay mucha relación de personal, según que la carta de preaviso de contrato nunca recibió el contrato se estaba ahí, pero que el Sr. Reinaldo Andrés Pérez, le manifestó que que él la elaboró y la firmó.

ADRIANA AYALA, Auxiliar Jurídica de Talento Humano, le preguntan si ella puede estar sobre los documentos extraviados, ella comenta: "Cuando lo recibí he hecho el contrato del Sr. Pérez porque yo se lo firmé, yo le dije que si él se lo había hecho yo se por medio de Protopapas, y que no estaba actuando en la carpeta, es cuando a la terminación de contrato el Jefe de Recursos Humanos me dijo que el contrato se había hecho y la había firmado, pero que la carpeta no está ahí. Que el señor REINALDO ANDRES PEREZ, el día sábado 24 se había dicho que subió a la carpeta y en un año para que la firmara el señor Ciro Oliveros, me informó una ciudadana, ella le vio por larga tiempo el día sábado en la mañana a REINALDO ANDRES PEREZ, en el computador del Jefe de Recursos Humanos.

MARGOT MORALES BISHAMORA, ella comenta: 21 de marzo 23 de marzo me subieron la carpeta para la liquidación, el sábado en la mañana subí el resumen aprendiz del SEM por la liquidación, que él que REINALDO ANDRES PEREZ lo había firmado, le pedí un espacio para hacerlo porque no estaba ahí, como a la noche hora está Daniela Fernández del CODA y preguntó por la liquidación de Reinaldo Andrés Pérez, no le tenía, pero Ana María, Auxiliar de Contabilidad le informó, él preguntó al señor de contabilidad y administrado me informó me dio que había sido cancelado en valor por extrínsecos, así que Reinaldo Andrés Pérez, le tenía el contrato y lo dijo que no estaba firmo lo

TEL: Servicio al Cliente: 116 6 11 - Teléfono: (071)2424 - Sucursal: Tels. 724262 - 724242  
Puntos de Servicio: Tels. 724244 - 724235 - Remota: Tel. 724271 - 724268  
Ruta: Ruta N° 72423 - CAJ 724231 - 724272

**BUCARAMANGA:** Calle 11 No. 25 - 11 - Tels. 624708 - 624711  
Teléfono de Transporte: Móvil: 713 2628 - Tels. 627718 - 627719  
www.contrangul.com | email: secretaria@contrangul.com

**Informe de Gerencia**

liquidación y que había un valor pendiente con responsabilidades, pero el día que los pagaba, y que había en la liquidación luego mandaron la carpeta y la liquidación de recursos humanos con Oscar (Gerente Sismo), pero por extrínsecos Cristian Carrero en el punto de el contrato Reinaldo A. Pérez está en el punto de Recursos Humanos, él se quedó con la carpeta, él firmó algunas le pedí la carpeta a Cristian Carrero, él dijo que la carpeta la tiene Reinaldo Andrés Pérez, que ella le dijo que la necesitaba yo, el día que subí para que yo firmara, y le mandé con la niña aprendiz del SEMA.

Le preguntan si ella se dio cuenta que ahí estaban los documentos extraviados. A lo que responde que ella no lo sabía, que se dio cuenta al hacer que la revisó, así me di cuenta que faltaban como dos folios, la verdad que el sábado en la noche porque la liquidación la hizo Ana María Vique.

LAURA MENESCO, Auxiliar Jurídica, comenta, antes de la Asamblea del Departamento de Recursos Humanos me pidió hacer un nuevo contrato, mandando solo la carpeta, no estaba el otro sí de cambio de funciones, pero si lo sí en el computador se le extravió. El día de ayer me solicitó que imprimiera el otro sí del cambio de funciones y carta de terminación de contrato, así lo pedí la auxiliar del jefe de Recursos Humanos. Informa que ella subió los documentos, los promesas y otros sí, que cuando ella cogió la carpeta así se extravió, pero en el computador sí estaba. Que ella imprimió el Contrato y Reinaldo Andrés Pérez se quedó con una impresión. Que ella le vio a Reinaldo Andrés Pérez en el punto del jefe de Recursos Humanos el día sábado, pero no sabe que estaba haciendo. Antes de la Asamblea se hizo un contrato y después se hizo otro para Gerente Ciro Alfonso Oliveros, con otros detalles. Que en este momento ella tiene una impresión de los documentos extraviados, ya que le pidieron sus impresiones.

A petición del Consejo de Administración, la Contadora comenta que cuando ella bajo la carpeta para liquidarlo le hizo el aprendizaje SEMA, Oscar.

El Consejo de Administración de manera íntima manifiesta su extraviada que porqué él se extravió en un punto que no se de él, que había ahí el Sr. Reinaldo Andrés Pérez?

El directivo REINALDO BALLESTEROS, le recomienda al Gerente hacer una investigación y que quede por escrito con soporte, también pide asesorar con un abogado laboral.

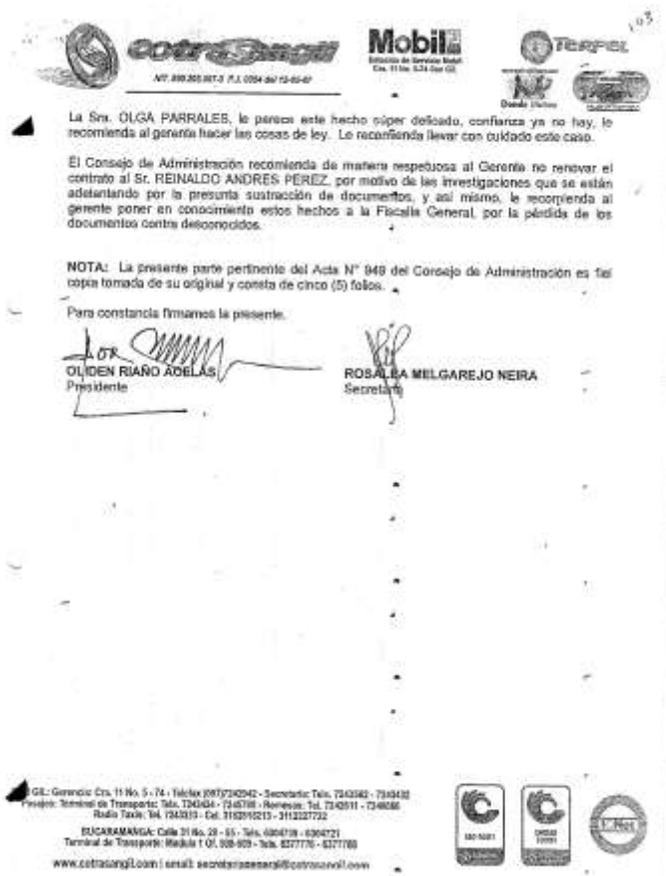
El directivo EDUARDO QUALTRON, recordando se le haga un contrato por un tiempo corto y en otro cargo, ya que la idea de este contrato no es seguir a emplear las personas.

El directivo LUIS EDUARDO SANTAMARIA, recordando al gerente hacer un contrato hasta el 30 de abril 2019.

El Presidente del Consejo, reitera y reiterará hacer un contrato por un tiempo corto mientras se investiga lo ocurrido.

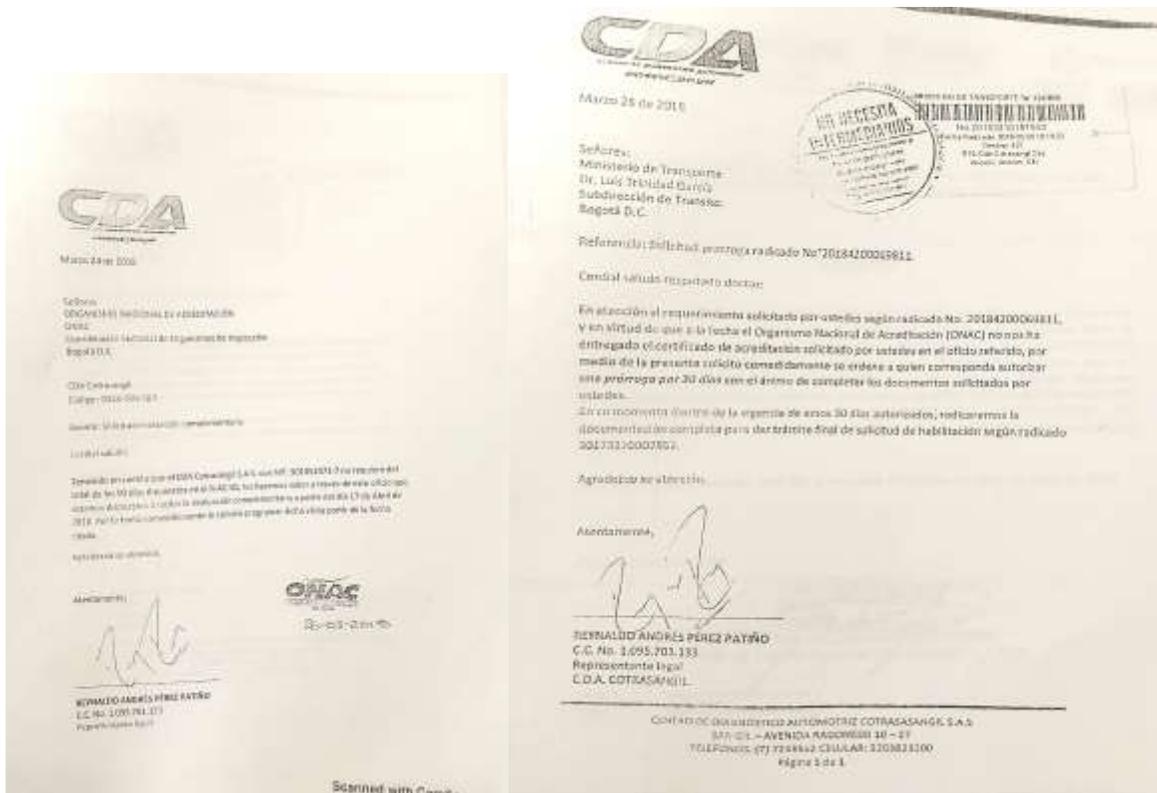
TEL: Servicio al Cliente: 116 6 11 - Teléfono: (071)2424 - Sucursal: Tels. 724262 - 724242  
Puntos de Servicio: Tels. 724244 - 724235 - Remota: Tel. 724271 - 724268  
Ruta: Ruta N° 72423 - CAJ 724231 - 724272

**BUCARAMANGA:** Calle 11 No. 25 - 11 - Tels. 624708 - 624711  
Teléfono de Transporte: Móvil: 713 2628 - Tels. 627718 - 627719  
www.contrangul.com | email: secretaria@contrangul.com



De igual manera el representante legal de la entidad demandada, intentó hacer creer al Juzgado que el demandante solo había laborando hasta el 22 de marzo de 2018, con el fin de ocultar que el contrato de trabajo se había prorrogado y así evadir el pago de los salarios y prestaciones sociales que se habían generado. La mala fe de la entidad demandada se probó con el interrogatorio al representante legal, quien se mostró evasivo e inseguro al afirmar que REYNALDO ANDRES PEREZ había laborado hasta el 22 de marzo de 2018 y posteriormente aceptó que el día 26 de marzo de 2018 había radicado dos comunicaciones una en el ONAC y la otra en el MINISTERIO DE TRANSPORTE, las cuales fueron firmadas por el demandante como representante legal del CDA, documentales que fueron anexas al proceso y no fueron objeto de reproche alguno, en las cuales se observa la constancia de recibido en esas entidades el 26 de marzo de 2018, fecha en que según COTRASANGIL LTDA, REYNALDO ANDRES PEREZ ya no era funcionario de esta entidad, siendo el mismo gerente el que radicó

estas comunicaciones en las entidades. A continuación, se pueden observar las comunicaciones con el recibido, por parte del ONAC Y EL MINISTERIO DE TRANSPORTE el 26 de marzo de 2018.



De igual manera al informe pericial de inspección del teléfono del señor NESTOR MIGUEL RUIZ ADARME, gerente de COTRASANGIL, prueba que fue anexa con la demanda y no fue objeto de reproche alguno, se pueden observar las conversaciones que sostuvo el demandante con el gerente de COTRASANGIL LTDA, entre el 22 de marzo de 2018 y el 28 de marzo de 2018, las cuales fueron producto de las actividades que REYNALDO ANDRES PEREZ realizaba en calidad de representante legal del CDA, tal como se puede observar a continuación:

[21/03/18, 9:34:31 p. m.] Nestor Ruiz: ?  
[22/03/18, 9:34:38 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: No me gano  
[22/03/18, 9:34:45 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Y qué?  
[22/03/18, 9:34:52 p. m.] Nestor Ruiz: Cuántos gano  
[22/03/18, 9:34:59 p. m.] Nestor Ruiz: 500 (con 1)  
[22/03/18, 9:34:59 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Sí  
[22/03/18, 9:35:02 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Solo así  
[22/03/18, 9:35:08 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: A poco más  
[22/03/18, 9:35:11 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Pero sí  
[22/03/18, 9:35:15 p. m.] Nestor Ruiz: 1  
[22/03/18, 9:35:17 p. m.] Nestor Ruiz: Vale  
[22/03/18, 9:35:18 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Hay trabajo por hacer  
[22/03/18, 9:37:56 p. m.] Nestor Ruiz: Pero facturo  
[22/03/18, 9:38:09 p. m.] Nestor Ruiz: La gente no se vea molesto  
[22/03/18, 20:14:38 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Sí  
[22/03/18, 20:24:21 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: ¿Le va a estar faltando?  
[22/03/18, 20:24:58 p. m.] Nestor Ruiz: No se gano nada  
[22/03/18, 22:13:06 a. m.] Nestor Ruiz: Toca ir a copiar  
[22/03/18, 22:15:25 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Ah bueno  
[22/03/18, 22:15:51 p. m.] Nestor Ruiz: Yo le suero temporal  
[22/03/18, 22:45:13 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Vale  
[24/03/18, 1:38:23 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Que más Nestor  
[25/03/18, 1:38:33 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Ud vaya a buscar en el ONAC  
[24/03/18, 1:38:58 p. m.] Nestor Ruiz: Sí el lunes  
[25/03/18, 1:38:59 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Perfecto  
[24/03/18, 1:39:05 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Necesito mandar una carta a ONAC  
[25/03/18, 1:39:14 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Para renovar a los 90 días de plazo  
Bibi

[23/03/18, 1:39:27 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Es requisito para programar la auditoría  
[23/03/18, 1:39:54 p. m.] Nestor Ruiz: A eso  
[23/03/18, 1:40:01 p. m.] Nestor Ruiz: Y nos pueden dar lo de pagar  
[23/03/18, 1:40:18 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: No. Para pagar primero toca radicar esa  
carta allá  
[23/03/18, 1:40:44 p. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Sin eso no programan auditoría  
[23/03/18, 1:45:33 p. m.] Nestor Ruiz: A eso  
[26/03/18, 9:57:43 a. m.] Nestor Ruiz: adjunto: 00003137-PHOTO-2018-03-26-08-57-43.jpg  
[26/03/18, 9:57:50 a. m.] Nestor Ruiz: Reynaldo llame al señor a este nit  
[26/03/18, 9:57:54 a. m.] Nestor Ruiz: En 15 min  
[26/03/18, 9:58:16 a. m.] Nestor Ruiz: 2045271185  
[26/03/18, 9:58:07 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Listo  
[26/03/18, 9:58:11 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Como se llama?  
[26/03/18, 9:58:21 a. m.] Nestor Ruiz: Ernesto  
[26/03/18, 9:58:31 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Nestor pásame por favor su correo  
[26/03/18, 9:58:38 a. m.] Nestor Ruiz: nestorruiz@hotmail.com  
[26/03/18, 9:58:57 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Listo  
[26/03/18, 9:59:13 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Revise porfa a ver si le llegó  
[26/03/18, 9:59:45 a. m.] Nestor Ruiz: Ya me  
[26/03/18, 10:19:55 a. m.] Nestor Ruiz: A la hoja membretada  
[26/03/18, 10:19:57 a. m.] Nestor Ruiz: Le falta el nit  
[26/03/18, 10:20:06 a. m.] Nestor Ruiz: Para las próximas  
[26/03/18, 10:21:08 a. m.] Nestor Ruiz: adjunto: 00003147-PHOTO-2018-03-26-10-21-08.jpg  
[26/03/18, 11:07:52 a. m.] Nestor Ruiz: adjunto: 00003148-PHOTO-2018-03-26-11-07-52.jpg  
[27/03/18, 8:42:59 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Buenos días Nestor  
[27/03/18, 8:43:32 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Ud ya consiguió el número de la otra comu-  
[27/03/18, 8:50:28 a. m.] Nestor Ruiz: De dónde

[27/03/18, 8:51:08 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: No entiendo  
[27/03/18, 8:51:29 a. m.] Nestor Ruiz: Tiene un nombre como así  
[27/03/18, 8:51:53 a. m.] Nestor Ruiz: Todo raro  
[27/03/18, 8:51:39 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Ahhhhh  
[27/03/18, 8:51:44 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: La vieja es de Bucaramanga?  
[27/03/18, 8:51:54 a. m.] Nestor Ruiz: Sí  
[27/03/18, 8:52:02 a. m.] Nestor Ruiz: Es santandereana  
[27/03/18, 8:52:07 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Sabe de alguien que la conozca?  
[27/03/18, 8:52:34 a. m.] Nestor Ruiz: Sí  
[27/03/18, 8:52:47 a. m.] Nestor Ruiz: Pero nos toca terminar esto con Mario  
[27/03/18, 8:52:57 a. m.] Nestor Ruiz: Y cuando salgamos nos pasamos a ella  
[27/03/18, 8:52:57 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Ah sí claro  
[27/03/18, 8:53:10 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Es para ir hablando con ella  
[27/03/18, 8:53:14 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Tiene el contacto?  
[27/03/18, 8:53:52 a. m.] Nestor Ruiz: No en la tarde se lo consigo  
[27/03/18, 8:54:26 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Listo. Gracias  
[28/03/18, 7:36:34 a. m.] Nestor Ruiz: Ya lo llamo  
[28/03/18, 8:01:18 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Nos dijeron que bajáramos a gerencia a  
todas las del CDA  
[28/03/18, 8:07:09 a. m.] Nestor Ruiz: Sí esperame ya voy y hablamos  
[28/03/18, 9:33:47 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Hasta que hora debo esperar  
[28/03/18, 9:34:08 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Estoy afuera del CDA esperando que me den  
falta  
[28/03/18, 9:34:50 a. m.] Nestor Ruiz: Todavía no han dicho nada sejanos esa tema pare  
después de un tema de optimización  
[28/03/18, 9:35:00 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Y yo que hago?  
[28/03/18, 9:35:11 a. m.] Reynaldo Andrés Pérez: Es que no hay motivo para que no me den  
ingreso  
[28/03/18, 9:40:40 a. m.] Nestor Ruiz: Espere a ver que dicen

De estas conservaciones se extrae sin lugar a dudas que el gerente NESTOR MIGUEL RUIZ ADARME, le indica a REYNALDO ANDRES PEREZ que a las comunicaciones que el mismo radicó en el ONAC Y MINISTERIO DE TRASPORTE, le faltaba el nit y el membrete del CDA y que para las próximas lo debe llevar, conversación sostenida el 26 de marzo de 2018, entonces cómo puede el gerente de COTRASANGIL LTDA, afirmar en su interrogatorio, que REYNALDO ANDRES PEREZ no tenía contrato de trabajo hasta el

28 de marzo de 2018, cayendo en contradicciones.

Con lo anterior, se prueba la mala fe de la entidad demandada, donde claramente se extrae que el gerente de COTRASANGIL, tenía plena certeza, que el demandante estaba laborado hasta el 28 de marzo de 2018 y no hasta el 22 de marzo de 2018, como falsamente lo afirmó en el interrogatorio de parte, faltando a la verdad con el fin de evadir el pago de las acreencias laborales e indemnizaciones a que hubiere lugar, lo cual evidencia mala fe, pues estos actos no pueden ser catalogados como buena fe exenta de culpa.

**SEXTO.** - La CORTE SUPREMA DE JUSTICIA al respecto indica que debe: *"valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe . (CSJ SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280) de igual manera La Corte en Sentencia del M.P. JORGE PRADA SÁNCHEZ SL16967-2017 Radicación No 46007 Acta 15 Bogotá, D. C., dieciocho (18) de octubre de dos mil diecisiete (2017). Indica que " Dejado a salvo lo anterior, en punto a evaluar el comportamiento de la empleadora para esclarecer si suministró razones serias y atendibles por las que no canceló al trabajador los conceptos laborales adeudados, se advierte que en su declaración, la liquidadora de Serfindes S.A. solo manifestó no conocer si la constructora demandada sostuvo alguna relación con el demandante, pues no se le entregaron registros contables sobre ello y tampoco podía conocer datos puntuales de la relación existente entre las partes, pues ingresó en la condición aludida en 2006. Sus expresiones no aportan, siquiera ínfimamente, elementos de convicción que lleven a deducir buena fe en el comportamiento de la empresa enjuiciada".*

Con base en los precedentes anteriores y al evaluar el comportamiento de la empleadora para esclarecer si suministró razones serias y atendibles por las que no canceló al trabajador los conceptos laborales adeudados; se puede afirmar que la demandada no suministró argumentos sólidos, que la eximan de la condena, pues según lo manifestó en la contestación de la demanda: *"no existía contrato de trabajo en ese periodo":* Argumento que no tuvo sustento probatorio,

todo lo contrario, se demostró que el demandante laboró hasta el 28 de marzo de 2018 en virtud del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre el 23 de marzo de 2017 al 22 de marzo el 2018, el cual se prorrogó de manera automática, es por ello que lo expresado por la demandada COTRASANGIL LTDA no aporta, siquiera ínfimamente, elementos de convicción que lleven a deducir buena fe en el comportamiento de la empresa, en otras palabra la empresa demandada no suministró razones serias que la eximan del pago de la indemnización moratoria, por el contrario las pruebas allegadas y al proceso son concluyentes de la mala fe de esta entidad, quien se limitó a decir que para ese lapso de tiempo el demandante no tenía contrato de trabajo, sin embargo se probó que fue hasta ese 28 de marzo de 2018, que COTRASANGIL LTDA de manera abrupta interrumpe el contrato de trabajo, luego que el CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE COTRASANGIL LTDA, en el acta número 949 del 28 de marzo de 2018, le comendara al gerente no prorrogar el contrato de trabajo al actor.

**SÉPTIMO.-** En lo que respecta al argumento del JUZGADO LABORAL, al indicar que COTRASANGIL, pagó al demandante lo que consideró deber, no es de recibo por cuanto, la liquidación que COTRASANGIL LTDA le realizó al demandante, fue hasta el 22 de marzo de 2018, y no hasta el 28 de marzo de 2018, como se solicita en la demanda, COTRASANGIL, es una empresa que tiene un área de contabilidad y recurso humano, es más se recepcionaron las declaraciones de Laura Meneses, Auxiliar Jurídica de Cotrasangil Ltda y Margyn Monsalve Buenahora, Contadora Pública, luego es evidente, que la empresa no consignó lo que consideró deber al demandante, pues cuenta con profesionales idóneos, encargados de realizar las liquidaciones de prestaciones sociales a los trabajadores,

por ello no se trató de un error, ni menos un descuido, que refleje ignorancia y exima a la entidad demandada de la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.T.

Por ello solicito de manera respetuosa que se condene a la entidad demandada al pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.T., por haberse probado la mala fe, por resulta increíble que una empresa que actué como lo hizo COTRANSAGIL, resulte premiada.

Atentamente,



**NELCY CARDOZO RUEDA**

CC: 37.893.177 de San Gil

T.P 128.619 del C.S.J.

**ALEGATOS PROCESO 68755310300120190017201**

Delfina Pico <delfinapico@hotmail.com>

Lun 8/11/2021 5:51 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 1 archivos adjuntos (382 KB)

SUSTENTACION RECURSO DE APELACION.pdf;

Buenas tardes por medio del presente me permito enviar alegatos dentro del proceso de la referencia,

Atentamente,

MARIA DELFINA PICO MORENO

Abogada

Honorables Magistrados:

**M.P. LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ**  
**TRIBUNAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL**  
**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

REF: **ALEGATOS**

**RAD: 68-755-3103-001-2019-00172-01**

**DEMANDANTE: LUZ DARY CRUZ BAUTISTA**

**DEMANDADOS: EXTRAS S.A Y AZTECA COMUNICACIONES S.A**

**MARIA DELFINA PICO MORENO**, mayor de edad identificada con la cedula de ciudadanía numero 1095510733 de Guadalupe (Santander), respetuosamente por medio del presente escrito, actuando en representación de la señora **LUZ DARY CRUZ BAUTISTA**, estando dentro del término que me otorga la ley, atendiendo al auto de fecha veintinueve (29) de octubre de 2021, me permito presentar ante su honorable despacho sustentación del recurso de apelación contra la sentencia de fecha 17 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Socorro, en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que dentro de los fundamentos de apelación esgrimidos y puestos a consideración del superior jerárquico se dio a conocer que la sentencia impugnada es violatoria por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 216 del CST, en relación con los artículos 24, 25, 26, 34, 35, 56, 57 y 348 ibídem; así mismo, los artículos 2 de la Resolución 2400 de 1979; 21 del Decreto 1295 de 1994; 91 de la Ley 9 de 1979 y 12 de la Resolución 2413 de 1979.

#### **ASPECTOS FACTICOS RELEVANTES**

Se tiene que la señora **LUZ DARY CRUZ BAUTISTA**, prestó sus servicios para dos empresas la empresa **EXTRAS S.A** (empresa dedicada al reclutamiento del personal sin tener dentro de su objeto social la preparación de personas para realizar actividades como las desarrolladas por la señora demandante las cuales consistían en ofertar servicios de internet), quien fuere simplemente una empresa intermediaria y la empresa **AZTECAS S.A** (empresa dedicada a la provisión de servicios de información, venta y/o distribución de los referidos servicios y/o productos de telecomunicaciones y/o de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, prestación de toda clase de servicios relacionados con las comunicaciones y la radiodifusión a través de todo tipo de aparatos electrónicos y mecánicos folios 220 y 221 del cuaderno principal), real empleadora se mi poderdante; las dos empresas citadas anteriormente desarrollaron una serie de circunstancias que permitieron disfrazar una verdadera relación laboral.

Para esta apoderada es claro que dentro de la práctica probatoria agotada a lo largo del proceso se demostró de manera fehaciente la verdadera relación laboral directa que existió entre mi poderdante y la empresa **AZTECAS S.A**, que de acuerdo con el artículo 6 del decreto 4369 de 2006, así mismo y bajo el entendido del artículo 77 numeral 3 de esta misma codificación es importante dar a conocer a su honorable despacho que la actividad para la que fue contratada la señora **LUZ DARY CRUZ BAUTISTA**, consistió en una actividad del desarrollo normal de la empresa **AZTECAS S.A**, no como una de las actividades objeto de una relación contractual diferente.

# *María Delfina Pico Moreno*

**Abogada**

ALEGATOS  
PROCESO ORDINARIO LABORAL  
RAD: 68-755-3103-001-2019-00172-01  
LUZ DARY CRUZ BAUTISTA

Al efecto se trae a colación la sentencia CSJ SL271-2019, cuyo texto dice lo siguiente: "La vinculación a través de empresas de servicios temporales tiene por finalidad, prestar servicios transitorios para la usuaria, sean o no del giro ordinario de ésta, pero siempre por razones excepcionales, por lo que no es dable mantener la contratación a través de EST cuando la actividad desarrollada por el trabajador en misión constituya en verdad una necesidad permanente en la empresa cliente, como ocurre cuando no se atienden las causales previstas en el artículo citado o se supera el término temporal máximo allí previsto.

En ese orden de ideas es válido señalar que a la luz de la jurisprudencia deprecada en estas alegaciones y de cara a las documentales que reposan en el proceso es claro que las actividades de la empresa beneficiaria no tenían el carácter de temporales y perduraron en el tiempo por más de dos años sin que existiera un día en el que la señora LUZ DARY, acatará ordenes de sus superiores de AZTECAS encaminadas a la captación de clientes.

Ahora bien de cara a los accidentes laborales que se debatieron en el proceso hecho que se encuentra suficientemente probado como generador del daño sufrido por la trabajadora la señora **LUZ DARY**. No es suficiente con que se soporte la exoneración de la culpa del empleador con un soporte que sorpresivamente se incorpora al plenario en la diligencia de recepción testimonial por parte de la deponente jefe de personal sin que el aludido soporte o documento hubiese sido allegado conforme se solicito mediante petición con el amparo constitucional a la misma empresa y la cual no fue respondida tal como se avizora con el soporte del derecho de petición enlistado al literal j de la demanda.

No obstante se allega el aludido soporte en la diligencia de testimonio, sin justificar por qué se incorpora de manera aislada solo está dicha pieza documental y no se incorpora los demás documentos que sustentan la existencia de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y demás documentos que le son concordantes y consustanciales como un todo integral de orden público.

Es reprochable el hecho y generador de sospecha en el actuar de la parte demandada, que obra presuntamente de absoluta mala fe, aunado a lo ya dicho en el párrafo anterior; porque tal soporte que sustenta el fallo del ad quo carece de la firma de quien fuera el instructor y no se encuentra coordinado a un esquema de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sino que es aislado. Razón por la cual, debe restársele el valor probatorio dado, ya que de aceptarse, vulnera los principios de dignidad humana, buena fe, congruencia, confianza legítima, porque se aparta del deber legal que toda empresa debe cumplir insoslayablemente. Aceptar esta carga, conculca el debido proceso, derecho a la contradicción y la defensa que igualmente le asisten a mi representada, quien como se indico a pesar que solicito por derecho de petición, tales soportes ella fue ignorada en su derecho constitucional.

Ahora bien para mi representada es claro que no recibió la presunta charla o capacitación para el año 2017 "virtual" (tres años antes de la pandemia) cuando en su generalidad estas capacitaciones se hacían de manera presencial, no obstante no se indica tampoco cual fue la plataforma o software en el que se desarrollo dicho suceso. Ni tampoco los soportes de mensaje de datos que cifran de manera correcta que se hizo por un medio asistido por la tecnología de la información y la comunicación.

Aquí es conducente afirmar como sustento legal la ausencia eficiente del consentimiento libre e informado por error, fuerza y dolo como lo prevee la

*Carrera 14 No. 13-41 Oficina 205 Socorro (S)*

*Correo: [delfinapico@hotmail.com](mailto:delfinapico@hotmail.com)*

*Tel: 3152069452*

# María Delfina Pico Moreno

Abogada

ALEGATOS  
PROCESO ORDINARIO LABORAL  
RAD: 68-755-3103-001-2019-00172-01  
LUZ DARY CRUZ BAUTISTA

normatividad civil que aplica a toda la generalidad de contratos. Es necesario, poner de presente este aspecto para que se analice todo su alcance igualmente por el ad quem, pues que a la mejor forma se le oculto información y se le exigió su firma sin discutir ningún aspecto, esto dada la posición dominante de la parte contratante y la empleadora quien no puede exigir consideraciones sino que debe adherirse a contratos leoninos aunque su consentimiento sea viciado.

Por consiguiente Honorables Magistrados descendiendo al temán en concreto téngase en cuenta que el documento denominado **CONSTANCIA DE INDUCCION CORPORATIVA**, no puede tener por si solo el valor probatorio dado por el ad quo para en sede de instancia fundar que el empleador obro con suma diligencia y cuidado con responsabilidad y rectitud frente a la norma de orden público, que le exige un sistema de seguridad y salud en el trabajo, a fin principio pro homine y disposiciones internacionales constitucionales y legales que rigen para la materia.

Aunado a lo anterior cuando se desarrollo el interrogatorio a la encargada de salud ocupacional de la empresa EXTRAS S.A, esta manifiesta que la inducción se realizo en el Municipio de Socorro (Santander), pero esta versión se contradice con el interrogatorio practicado a mi poderdante donde asegura que las inducciones no existieron y que solamente se le enviaron documentos por internet (correo electronico) para que firmara y regresara a la ciudad de Bucaramanga. Para detalle puede verse lo siguiente:

0514INDUCC\_CORP

**CONSTANCIA DE INDUCCIÓN CORPORATIVA**  
FP24-16

→ Ciudad: BUCARAMANGA  
Fecha de inducción: 28/04/2017  
Nombre del colaborador: CRUZ/BAUTISTA/LUZ DARY  
Documento de identificación: 63547940  
Cargo: VENDEDOR PAP MT  
Trabajador: 1261615

  
03588001

Como se observa al iniciar el documento se indica la ciudad de Bucaramanga como el sitio donde presuntamente se realizo la inducción, la cual no coincide lo dicho en el testimonio de la encargada de salud ocupacional de la empresa EXTRAS, faltando presuntamente a la verdad esta primera información toda vez que la versión dada por la encargada de talento humano de la empresa EXTRAS S.A.S y la misma trabajadora distan de la realidad con lo consignado en el documento.

En este orden de ideas observando detalladamente el documento brilla por su ausencia la firma de la persona que estuvo a cargo de la supuesta capacitación que quiere hacer entrever el extremo demandado y fragmento del cual pongo a su consideración para su respectivo análisis:

Compromiso Seguridad Vial: Yo CRUZ/BAUTISTA/LUZ DARY, identificado con CC 63547940, me comprometo que durante la ejecución de actividades en la compañía cumpliré fielmente normas de tránsito establecidas.

  
Firma del trabajador ←

Como se puede evidenciar honorables magistrados única y exclusivamente se encuentra la firma de la trabajadora, pero brilla por su ausencia la firma de la persona que realizo la capacitación, convirtiéndose a todas luces en una actuación temeraria, anticipada y predeterminada de lo que sucedería en el proceso por parte de la empresa demandada, así las cosas honorables magistrados, considero que si se hubiese analizado esta prueba de fondo y de

Carrera 14 No. 13-41 Oficina 205 Socorro (S)  
Correo: [delfinapico@hotmail.com](mailto:delfinapico@hotmail.com)  
Tel: 3152069452

cara al recaudo testimonial realizado estaríamos frente a la demostración de una de las varias situaciones que comprometen a las empresas empleadoras en cuento a que no se brindo capacitación inicial a la trabajadora, máxime si se tiene en cuenta que mi poderdante manifesto que ingreso a internet a documentarse sobre las labores que debía realizar y a conocer a que se dedicaba la empresa para la cual iba a prestar sus servicios.

Considerar que para aplicar el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, debe existir prueba tal de la culpa del patrono, que permita "atribuirle responsabilidad exclusiva a las Empresas Demandadas de la ocurrencia del accidente de trabajo, cuando se tiene un informe de accidente de tránsito que consigna una simple hipótesis sujeta al desarrollo probatorio en el proceso penal que permita alcanzar la verdad de los móviles del accidente cuando mi cliente no participo con su versión en la elaboración de ese informe resulta desmedido tener en cuenta esta apreciación para determinar la no existencia de culpa por parte de los empleadores.

Es viable considerar a la empresa usuaria EXTRAS S.A que tiene trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales como verdadera empleadora cuando: i) La empresa de servicio temporal no está autorizada para prestar ese servicio, ii) La vinculación excede de un año, iii) Se vincula personal en misión para desempeñar funciones que no son ocasionales, es decir se hace para cumplir necesidades o funciones permanentes de la usuaria, iv) Se vincula personal para remplazar el de la usuaria o para atender incrementos en la producción y v) Ha utilizado los servicios prestados por los trabajadores en misión para desempeñar funciones ajenas a los deberes propios del contrato de trabajo celebrado entre el empleado y la empresa de servicio temporal

La empresa usuaria ejerce el poder subordinante frente a los trabajadores en misión, razón por la cual está facultada para exigirles el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, de ahí que si imparte órdenes por fuera de lo estipulado, puede ser calificado como un verdadero empleador ( de ello da cuenta los interrogatorios donde se manifesto que el supervisor de la actividad laboral pertenecía a la empresa aztecas y no existía supervisor de la empresa extras s.a.)

CSJ SL,16350-2014 Consiguientemente, en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido este los compromisos adquiridos con la E.S.T. debido a una imprevisión injustificada, la culpa se transfiere a la E.S.T en tanto delegante del poder de Ñsubordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta.

Antes de dar paso a la aplicación del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo Para declara la culpa patronal se deben acreditar tres presupuestos:

1. EL ACCIDENTE DE TRABAJO

Respecto de este primer elemento su señoría es importante determinar que el mismo fue producto de un accidente de tránsito ocurrido dentro del horario laboral de la trabajadora el día 21 de junio de 2017, aproximadamente y según da cuenta el informe de accidente de tránsito a las ocho y cuarenta de la mañana tiempo en el cual y según lo aceptado por las partes se encontraba la trabajadora cumpliendo las labores a ella encomendadas en virtud del contrato laboral de trabajo.

De este accidente laboral se comunico a la ARL quien después de surtidas las correspondientes incapacidades el 13 de junio de 2018 ordeno a la empresa extras reincorporación laboral a la trabajadora.

## 2. LA CULPA DEL EMPLEADOR

Este elemento se cumple toda vez que al no existir prueba siquiera sumaria que para el año 2017 se hubiese implementado un protocolo, directriz o programa referente a la seguridad y salud en el trabajo, se vislumbra este elemento de manera tajante máxime cuando la trabajadora no contaba con elementos de protección que debido a su trabajo se hacían indispensables para poder cumplir a cabalidad con las labores encomendadas en virtud del contrato de trabajo, labores que contrario a lo manifestado por los demandados eran propias y necesarias del devenir de la empresa.

la responsabilidad del empleador se encuentra conformada por un hecho imputable, un daño, la culpa y un nexo o relación de causalidad entre estos.

La trabajadora tuvo que asumir riesgos manifiestos, innecesario y graves como exponer su vida al no contar con elementos de protección que le permitieran desarrollar de manera adecuada su labor, frente al informe de accidente de tránsito nos encontramos frente a una hipótesis que esta sujeta al desarrollo del proceso penal correspondiente donde se debe ejercer el correspondiente contradictorio con los testigos presenciales del hecho, el juz no se debe basar en hipótesis ya que hacen parte de simples apreciaciones subjetivas del agente, así mismo su señoría a este despacho no se trajo una reconstrucción de accidente que permitiera reafirmar esta hipótesis por tanto la misma no debe tenerse en cuenta, antes bien el relato de los hechos manifestados por la trabajadora es claro, solido y da cuenta de las circunstancias que originaron el insuceso donde resulto lesionada en cumplimiento de las actividades laborales establecidas por su empleador.

Resalta que ese punto ya ha sido adoptado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, en el sentido de establecer que la culpa del empleador no solo puede concurrir con la del trabajador, sino que incluso cuando sucede dicha concurrencia, no desaparece la culpa del empleador ni hay lugar a la reducción en el monto de la indemnización, para ello, trajo a colación la sentencia CSJ SL5463-2015, rad. 44395, de la cual citó in extenso.

la demandada al no haber impedido que su trabajador, en el desempeño de las funciones de altura, manipulara un implemento inadecuado como lo era el montacargas comprometió su responsabilidad en dicho suceso, por lo cual, debe ser condenada al pago de la indemnización deprecada.

ya que también se evidencia que concurren otras causas atribuibles al empleador, que se traducen en la ausencia de cuidado debido, la falta de implementación de procedimientos para trabajo en altura, la no entrega de elementos adecuados y el no haber ejercido un control efectivo en la ejecución de esa labor, esto es, tener un delegado o supervisor encargado de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas de seguridad.

## 3. LOSPERJUICIOS CON SU TASACION

De igual manera y como se puede determinar con los dos anteriores elementos es indispensable para determinar que los perjuicios se encuentran plenamente acreditados y de ello da cuenta el dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la ARL SURAMERICANA el día 28 de marzo de 2019, de ahí se desprenden todos y cada uno de los cálculos de indemnización de perjuicios solicitados en el libelo demandatorio.

Por último, el franco desconocimiento del criterio jurisprudencial establecido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia respecto de la culpa patronal en accidentes de trabajo ocurridos en el desempeño de actividades

*María Delfina Pico Moreno*

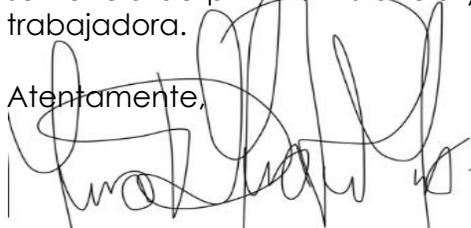
**Abogada**

ALEGATOS  
PROCESO ORDINARIO LABORAL  
RAD: 68-755-3103-001-2019-00172-01  
LUZ DARY CRUZ BAUTISTA

peligrosas, como la labor que desempeñaba la señora **LUZ DARY CRUZ BAUTISTA**, quien tenía que realizar desplazamientos por todas las calles del pueblo sin contar con elementos de protección que permitieran desarrollar cabalmente su función como trabajadora puerta a puerta.

Bajo esta orbita honorables magistrados es necesario someter a su consideración que los yerros en la valoración probatoria aplicada en el presente proceso dejan ver que se vulneran de manera tajante los derechos de la trabajadora quien desde que inició su vinculación laboral sufrió condiciones de desigualdad y que después de sus accidentes laborales se vio perseguida por las empresas que la contrataron con el fin de demostrar la verdadera relación laboral circundante por las situaciones vislumbradas dentro del proceso, solicitando sea revocada la sentencia de primera instancia y en su defecto se garanticen los derechos de la trabajadora.

Atentamente,



**MARIA DELFINA PICO MORENO**

C.C. No. 1.095.510.733 de Guadalupe (S).

T.P No. 241.098 del C.S de la J.

Carrera 14 No. 13-41 Oficina 205 Socorro (S)

Correo: [delfinapico@hotmail.com](mailto:delfinapico@hotmail.com)

Tel: 3152069452

Honorables Magistrados:

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL  
SALA CIVIL - FAMILIAR - LABORAL**

E. S. D.

**REF.:** Proceso ordinario laboral de **YULIETH BIBIANA SANCHEZ SEDANO** contra **ROSA ELENA RIVERA DE RODRIGUEZ**.

Radicación No. **68861-3113-001-2018-0061-01**

**MAGISTRADO PONENTE: DR. LUIS ALBERTO TÉLLEZ RUIZ**

Respetado Doctor:

**ESPERANZA MATEUS MENDOZA**, abogada en ejercicio, identificada con la cédula de ciudadanía número 63.435.216 de Vélez, portadora de la tarjeta profesional número 104837 del C. S. de la J., con domicilio en la carrera 2 # 8-89 piso 2 de Vélez, celular 312-5834625, correo electrónico [espmateus@hotmail.com](mailto:espmateus@hotmail.com) (dirección electrónica actualmente inscrita en el Registro Nacional de Abogados, según Decreto 806 de 2020), en mi calidad de apoderada judicial de la **DEMANDANTE YULIETH BIBIANA SANCHEZ SEDANO**, encontrándome dentro de la oportunidad procesal pertinente, me permito poner a consideración de la Honorable Sala, las siguientes alegaciones, para que sean tenidas en cuenta al momento de resolver el recurso interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Vélez, mediante la cual **absolvió** de todas las peticiones incoadas por el demandante, así:

**ALEGACIONES:**

Se precisa que la parte demandante no comparte los fundamentos y la decisión emitida en primera instancia, en la medida que el A quo ABSUELVE a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, condenando a mi representada al pago de las costas procesales.

El Despacho cognoscente basa su decisión en tres (3) “*problemas jurídicos*” principales:

1. Determinar sobre la real existencia de la relación laboral, su temporalidad y clase de contratación existente entre las partes.
  2. Establecer si la demandante se encuentra amparada por la presunción de estabilidad laboral reforzada.
  3. Determinar la procedencia del reconocimiento de los pedimentos de la demandante por todo el tiempo de la relación laboral.
1. **El primero, determinar sobre la real existencia de la relación laboral, su temporalidad y clase de contratación entre las partes.**

Arguye que entre las partes existieron dos (2) contratos de trabajo.

- El primero del 12 de diciembre de 2011 a término fijo inferior a un año por tarea.
- Y el segundo, a término indefinido por mandato del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez, mediante de Fallo de Tutela, el cual tendría una vigencia del 6 de julio de 2017 al 23 de noviembre de 2017.

Al respecto, se precisa: la Juez de Conocimiento, argumentó en éste primer punto que no se probó la existencia del primigenio contrato, cuya declaratoria se solicitó en la demanda inicial, esto es, desde el primero (1º) de junio del 2001 al treinta y uno (31) de diciembre del 2004, pero, no obstante, nada dijo respecto a la segunda relación laboral cuya declaratoria se solicitó, esto es, el vigente del desde el veinte (20) de noviembre del 2009 hasta el veintitrés (23) de noviembre del 2017.

Se aclara, que, al momento del fallo, la parte demandante desiste de la declaratoria del primer contrato, en la medida que los testimonios con los que se pretendían demostrar dicha relación laboral, no se pudieron recepcionar, por causa ajena a la voluntad de mi poderdante.

Retomando la decisión de la señora Juez, nada dijo sobre el vínculo contractual que unió a las partes del 20 de noviembre de 2009 al 23 de noviembre de 2017, cuando de manera expresa se aporta la documental que da cuenta de una relación laboral que vincula a demandante y demandada durante dicha época, en donde, valga decir, la demandante estuvo en condiciones precarias de salud.

La señora Juez realiza una interpretación errónea del Fallo de Tutela emitido en su oportunidad por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez, en la medida que ese despacho, lo que declara con su decisión, es la existencia de una relación laboral que vinculaba a las partes y que su origen era de un contrato laboral a término indefinido, pero el ningún momento señaló la fecha de inicio de dicho contrato, por lo tanto, mal puede interpretarse o simplemente colocarse como fecha de inicio el 6 de julio del 2017, ya que se trata de un argumento ajeno a la realidad procesal y documental, amén de poco objetivo, en el entendido que el fallo brinda protección a la demandante, basado en su estado de salud, mismo que se logró probar documentalmente con el escrito de Tutela, trayendo como consecuencia la declaratoria de estabilidad laboral reforzada.

Es así, que el fallo de primera instancia se queda corto frente a la pretensión principal de la demanda.

En cuanto a la duración del contrato. Es pertinente resaltar que las partes no suscribieron documento alguno que soporte el contrato de trabajo, por lo que se entiende que se trata de un contrato de trabajo **verbal** y a **término indefinido** y que el mismo inició el **20 de**

**noviembre de 2009** y culminó el **23 de noviembre de 2017**, dando cuenta de ello la misma contestación de la demanda, los testimonios y las pruebas documentales aportadas al expediente, como lo son las copias de nómina, certificación laboral, audiencia de conciliación celebrada ante la Inspección de Trabajo del Municipio de Barbosa, inclusive, los mismos aportes a pensión realizados por la demandada ante la Sociedad Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías "PROVENIR" desde el dos (2) de febrero del 2011 hasta noviembre del 2017, con un Ingreso Base de Liquidación igual al salario mínimo legal mensual vigente, conforme a los soportes de pago y certificaciones adjuntas y los aportes al Fondo de Cesantías desde el año 2012, que obran en el expediente.

Se resalta que, el **fallo de tutela** emitido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez, fechado cinco (5) de julio del 2017, determinó la continuidad del contrato de trabajo de manera indefinida, lo que sugiere que se trata de una continuidad adiada desde el 20 de noviembre del 2009.

## **2. Establecer si la demandante se encuentra amparada por la presunción de estabilidad laboral reforzada.**

Referente a éste punto, la señora Juez de primera instancia sustenta su decisión en el hecho que a la extrabajadora le fue cancelado el contrato el día 23 de noviembre de 2017 y el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander se emitió el 6 de mayo de 2020; es decir, 2 años y 6 meses después del despido, lo que significa que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, no se conocía aún, por parte de la trabajadora, ni de la empleadora, cual era el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la actora, eso, sin desconocer las incapacidades otorgadas a la demandante durante la relación laboral, al igual que las recomendaciones dadas por parte de la EPS para el manejo de su actividad laboral dentro de la Empresa, medios éstos probatorios que se adujeron en la demanda y que demuestran y ratifican con plena certeza que para el 23 de noviembre de 2017 la demandante ya tenía una pérdida de capacidad laboral del 22%, contrario a lo aseverado por el JA quo quien adujo que la demandante, al momento del despido, no padecía una limitación, al menos moderada, desvirtuando el amparo de la estabilidad laboral reforzada, sin que hubiera lugar a la autorización del despido por parte del Ministerio del Trabajo.

Se precisa que, si bien el dictamen emitido por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander se realizó en Audiencia del 6 de mayo de 2020, no es menos cierto que, la fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad laboral es del 11 de mayo del 2018, la cual arrojó un porcentaje de pérdida del 22%.

Frente a este ítem, se debe resaltar que la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad se realizó algo posterior, a los cinco (5) meses de la fecha de despido, es pertinente advertir al fallador de segunda

instancia que, durante la relación laboral habida entre las partes, siempre la actora estuvo en procura de obtener el concepto de la pérdida de capacidad laboral, acontecimiento que no ocurrió debido a la osada terminación de la relación laboral con su empleadora.

Aunado a ello, se destaca lo expuesto en Sentencia T-020/21 por la H. Corte Constitucional:

*"(...)19. Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017[113] precisó que la **estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada**. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona "(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)"*

Conforme a lo anterior, la calificación de pérdida de capacidad laboral realizada a la señora YULIETH BIBIANA SÁNCHEZ SEDANO, permite inferir de alguna manera, que al momento de la terminación de la relación laboral ya existía un indicio que permitía inferir la situación de salud precaria y por ende, era sujeta de estabilidad laboral reforzada, tal como lo definió el Juzgado Segunda Civil del Circuito de Vélez al momento de decidir la Acción de Tutela interpuesta en debida oportunidad, máxime que se trata de una enfermedad común, cuyo desarrollo se da paulatinamente con el trascurso del tiempo, por lo que se intuye que en la fecha de terminación de la relación laboral, ya padecía con un porcentaje de pérdida de capacidad, sino igual, por lo menos menor al señalado por la Junta.

Destáquese que, el juzgado de conocimiento confirma sobre la artrosis facetaria lumbar, que es una enfermedad imposible de tratar, tesis que lejos de sustentar un despido sin justa causa, o una falta de pérdida de capacidad laboral, ratifica la teoría, que la señora YULIETH BIBIANA SANCHEZ SEDANO se encontraba gozando de una estabilidad laboral reforzada al momento del despido y que el padecimiento que sufre es progresivo y por lo tanto, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en lugar de disminuir, va a tender a aumentar.

Así mismo, arguye la primera instancia que la trabajadora no fue despedida en razón a una limitación para el trabajo, si no por el contrario, que existe una justa causa, debido a su comportamiento y actitud en el lugar del trabajo, trayendo a colación un video en donde aparentemente la demandante realiza una acción inapropiada.

Se precisa al respecto que, la ley laboral vigente y la jurisprudencia es clara en definir, que el motivo de terminación de una relación laboral se debe indicar en la carta de despido, es la única oportunidad.

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado:

*“(...) la Corte ha dicho que el empleador debe manifestar de forma expresa e inequívoca los motivos concretos que tenga, o la causal que invoque para prescindir del servicio del trabajador, cuando quiera que vaya a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° literal a) del Decreto 2351 de 1965, en la medida que indicar los hechos que motivan el despido o decir la causal legítima invocada para ese proceder, son las dos maneras igualmente eficaces que el empleador puede utilizar para dar por terminado el vínculo laboral, aspecto con el que se cumplió en este asunto.”*

Así mismo, en sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011 señaló:

*“(...)En efecto, entiende esta Corporación que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.”*

Conforme a lo expuesto, se debe entender que la terminación de la relación de laboral entre las partes surge como consecuencia de una decisión unilateral y sin justa causa de la empleadora, tal como lo determina de manera expresa en la redacción del documento que pone fin al vínculo contractual; no siendo la contestación de la demanda o el desarrollo del proceso ordinario laboral el espacio oportuno para debatir una posible justa causa, que por demás, tampoco fue probada lo que sugiere que el A quo yerra en la valoración de las pruebas documentales aportadas al expediente.

Consecuentemente, al ser despida la actora sin justa causa, se precisa la importancia de revisar la Protección Laboral Reforzada, la cual se da en virtud al deterioro del estado de salud física de la demandante, que le impedía ejecutar su productividad laboral, situación confirmada con la historia clínica y el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, lo que permite inferir que no podía ser

despedida sin que existiera una causa legal, exigiéndosele inclusive al empleador una previa autorización del Ministerio del Trabajo, para su correspondiente despido, requisito que no se agotó en el presente caso.

**3. Determinar la procedencia del reconocimiento de los pedimentos de la demandante por todo el tiempo de la relación laboral.**

Finalmente, acude que la demandante no se encontraba en situación de discapacidad al momento de la terminación de la relación laboral, tampoco es procedente la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, teniendo en cuenta que la liquidación no fue objetada por la demandante al momento de la terminación del vínculo contractual.

Lo anterior, la lleva a negar las demás pretensiones, así como el pago de la sanción por la no consignación de las cesantías, con el argumento que la prestación se cancelaba en la medida que se causaba, por cuanto se trataba de un trabajo a destajo y no por unidad de tiempo.

Téngase en cuenta que el medio para objetar la liquidación, según la normativa vigente, es incoando una demanda ordinaria laboral, como en efecto lo realiza la demandante a través de apoderado. Así mismo, y frente al tema que el pago de las cesantías se realizaba cada vez que se le cancelaba el salario a la demandada, fácilmente se desvirtúa en la medida que en el expediente obran lo soportes documentales que dan cuenta de la consignación de las cesantías al Fondo de Cesantías.

Corolario a lo expuesto, de manera respetuosa, solicito al fallador de segunda instancia se concedan todas y cada una de las pretensiones elevadas en la demanda original, respecto de los derechos laborales conculcados a la señora YULIETH BIBIANA SÁNCHEZ SEDANO, en atención, principalmente a las pruebas recaudadas dentro del debate probatorio como lo fueron:

Historia laboral de la demandante, que da cuenta de la fecha de inicio y terminación de cada uno de los contratos de trabajo adelantados con la demandada señora ROSA ELENA RIVERA, dentro de los cuales se encuentra, entre otros, la carta de terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, con fecha de recibido del 23 de noviembre del 2017.

- Historia médica de la demandante, que refiere el estado de salud de la misma durante la duración del vínculo laboral con la demandada y cuyo contenido siempre fue de conocimiento de la señora ROSA ELENA RIVERA en calidad de empleadora, así como las recomendaciones laborales emitidas por la E.P.S.
- Situación médica que es debidamente confirmada con el Dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de

Santander, que concluye que la señora YULIETH SÁNCHEZ, tiene una discapacidad moderada, esto es, pérdida de capacidad laboral de un **22%**, en virtud del diagnóstico de una “*Espondiloartrosis lumbar poliartrosis.*”

- Copia de la Acción de Tutela instaurada el 23 de mayo del 2017 por la demandante en contra de la demandada junto con las decisiones de primera y segunda instancia.

Teniendo en cuenta los motivos fácticos y jurídicos anteriormente expresados solicito a la Honorable Sala **REVOQUE** la decisión proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Vélez y en su lugar se **CONDENE** a la demandada al reconocimiento y pago de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, que conforme a la prueba documental y testimonial hay lugar a definir, que:

1. Entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el veinte (20) de noviembre del 2009 hasta el veintitrés (23) de noviembre del 2017.
2. Que a la terminación de esta última relación laboral la señora YULIETH BIBIANA SANCHEZ SEDANO, gozaba de estabilidad laboral reforzada, en razón a su estado de salud.
3. Que la terminación del contrato de trabajo es INEFICAZ en razón a la estabilidad laboral reforzada que protegía a la demandante, lo que da lugar al REINTEGRO y a la declaratoria que no ha existido solución de continuidad y por consiguiente al pago de salarios y prestaciones sociales desde el momento del despido hasta la fecha del reintegro, como lo es cesantías, intereses a las cesantía, primas y vacaciones, auxilio de transporte y la indemnización por no consignación de cesantías y/o sanción moratoria artículo 65 C.S.T.. Adicional, la sanción de 180 días de sanción en ocasión al despido sin justa causa y sin previo permiso del Ministerio de Trabajo.
4. Demás pretensiones solicitadas en el libelo de la demanda, principalmente, a los derechos laborales no cancelados durante la relación laboral vigente entre el veinte (20) de noviembre del 2009 hasta el veintitrés (23) de noviembre del 2017

Honorables Magistrados,



**ESPERANZA MATEUS MENDOZA**

C.C. Nro. 63.435.216 de Vélez

T.P. Nro. 104837 del C. S. de la J.



**ALEGATOS DE CONCLUSIÓN CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO RADICADO 2020-00110**

Meyer Oswaldo Padilla Gomez <meyer182@gmail.com>

Mar 9/11/2021 5:02 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

--

**Meyer Oswaldo Padilla Gómez**

Abogado

Especialista en Derecho Administrativo

Conciliador en Derecho

Honorable Magistrado

**LUIS ALBERTO TÉLLEZ RUIZ**

Sala Civil Familia Laboral

Tribunal de Distrito Superior de San Gil

E. S. D.

Ref. **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

**DEMANDANTE:** YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO

**DEMANDADO:** CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO QUIROGA

**RADICADO:** 2020-00110

**MEYER OSWALDO PADILLA GÓMEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.101.690.654 de Socorro y tarjeta profesional No. 271.217 del C. S. de la J., con dirección de notificaciones en la Calle 15 No. 13-30 en el Municipio de Socorro Santander, correos electrónicos [meyer182@gmail.com](mailto:meyer182@gmail.com) y [padillaydiazabogados@gmail.com](mailto:padillaydiazabogados@gmail.com), teléfonos 3154067750 y 7276447, actuando como apoderado de la señora **CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO QUIROGA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.147.369 de Bogotá D. C. , dirección de notificaciones en la Finca Villa del Carmen del Municipio de Suaita Santander, correo electrónico [clau033@hotmail.com](mailto:clau033@hotmail.com) y celular 3123866220, por medio del presente escrito manifiesto al Despacho que presento **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, teniendo en cuenta el auto del veintinueve (29) de noviembre de 2021, de acuerdo a las siguientes:

### **CONSIDERACIONES**

En atención a lo expuesto en el Recurso de Apelación contra la Sentencia de Primera Instancia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Socorro Santander, el día nueve (09) de septiembre de 2021, ruego a la Honorable Sala desestimar la providencia proferida por el A Quo en atención a que se vulneró el principio de congruencia en consideración a que en materia laboral reviste de garantía constitucional y que le impone al Juez una prohibición clara al momento de condenar en este caso a la demandada, cuando las pretensiones de la demanda fueron determinadas por la parte actora sin discriminar en debida forma las sumas de dinero pretendidas y que las mismas no tenían fundamento ni siquiera en el acápite factico de la acción impetrada, adolecía de muchas incongruencias que no fueron soportadas, pues no existe una determinación clara y concreta de tales pretensiones en tanto la parte demandante no los liquido, ni los delimito, ni siquiera estableció de manera correcta los extremos temporales para su discriminación y en consecuencia su objeción, tal relevancia sobre la aplicación del principio de congruencia ha sido evaluado en múltiples jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y es en fática en un punto claro, "(...) *Con todo, las falencias de la acusación, no son obstáculo para que la Sala precise, que la congruencia de la decisión judicial, en el ámbito laboral y de seguridad social,*

**Asuntos Administrativos, Civiles y Laborales**

Calle 15 No. 13-30 Barrio Centro Socorro-Santander

Celular: 3154067750

E-mail: [meyer182@gmail.com](mailto:meyer182@gmail.com)

*tiene un asidero de relevancia constitucional de doble connotación, porque, de un lado, la regla general que de él se desprende, esto es, la que **impone al Juez la prohibición de condenar por suma superior a la pretendida o por objeto o causa diferente, atañe con el respeto al principio dispositivo del derecho y, por ello, con la dignidad desde aquél componente individual, en el que se reconoce al ser humano como uno con capacidad de autodeterminarse, señalar su propio proyecto de vida y establecer libremente la forma en la que ejercerá el derecho de acción o de excepción, según sea el caso. (...)***”

El Despacho de Conocimiento a todas luces desestimo todo lo dicho por la parte pasiva, sin tener en consideración ninguno de sus ruegos advirtiendo la realidad de la relación contractual que se suscribió entre las partes, pues lo que siempre existió fue un acuerdo mutuo frente a la realización de una prestación de un servicio, porque siempre fue de conocimiento de la demandante las condiciones a que llegaron de común acuerdo; al punto que la Señora Juez ni siquiera hizo mención que la demandante en contraprestación al servicio prestado también vivía en el domicilio de la demandada, tenía todos los servicios cubiertos, alimentación para ella y su menor hijo, que podía recibir visitas, pagar por servicios que le prestaban, que podía disponer de ese domicilio como si fuera su propio hogar, y que en el desarrollo de esa ayuda mutua también recibía dinero que cancelaba el padre de la señora Claudia Jaramillo, así como tampoco fue puesto bajo estudio que fue la demandante quien terminó la relación contractual finalizando el año 2019 y solicitó nuevamente en enero del año 2020 regresar a ese hogar; tal relación fue de confianza pues ella habitaba la casa durante toda la semana y ya se tenían claras cual era la prestación a desarrollar, no tenía que ejercer labores domésticas tal y como se probó, tampoco desempeño el cargo de auxiliar de enfermería como fue aludido en el acápite factico de la demanda, tal y como se probó no se llegó al acuerdo para la prestación de sus servicios con ese objeto ni tampoco tenía la preparación para desarrollar la precitada labor así estimada por la accionante en su demanda, estas situaciones también son vulneradoras del principio constitucional de congruencia.

La Buena Fe de parte de la demandada, tal y como se expone la contestación de la demandada, los alegatos de conclusión de primera instancia, el recurso de apelación y en este escrito, esta fue una característica que primó en la relación contractual suscrita por las partes, la actividad contractual evidentemente fue realizada de forma verbal, pero atendiendo las consideraciones que de común acuerdo llegaron las partes para la prestación de los servicios de parte la señora Yodid Sofia, en primera medida las funciones específicas que se pactaron como fue estar pendiente de la alimentación del Padre de la demandada, así como ayudarle a realizar sus necesidades fisiológicas; así mismo, teniendo en cuenta que la demandante vivía en domicilio retirado al de la señora Claudia Patricia Jaramillo, también se le brindó, como ya se ha dicho, la posibilidad de vivir en ese domicilio, de tener todos los servicios cubiertos, su propia alimentación y la de su menor hijo, así como el valor cancelado por concepto de pago de esos servicios prestados fue fijado de común acuerdo entre las partes, siempre existiendo esa ayuda mutua entre ellas con un grado de confianza como si de familiares se tratara.

**Asuntos Administrativos, Civiles y Laborales**

Calle 15 No. 13-30 Barrio Centro Socorro-Santander

Celular: 3154067750

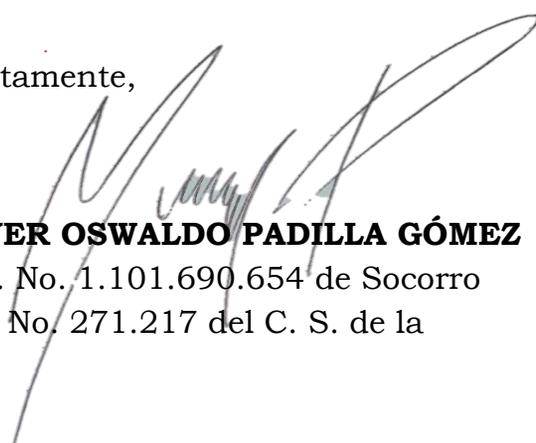
E-mail: [meyer182@gmail.com](mailto:meyer182@gmail.com)

Tampoco fue puesto en consideración la documental allegada al proceso, fue desestimada y no fue objeto de debate o estudio de parte del Despacho de conocimiento, situación que desestimaba lo aludido por la demandante y que constaba en escrito y que nuevamente confrontaba que fue vulnerado el principio de congruencia pues como se ha expuesto, ni las pretensiones, ni los hechos fueron estimados con un mínimo de coherencia y correspondencia, ni siquiera existió una estimación razonada de la cuantía, que fue evaluado por el Despacho a pesar de los ruegos de la parte pasiva en el desarrollo del proceso, a que se respetara con un mínimo de certeza que en cabeza de la accionante existiera una explicación frente a las sumas pretendidas y aludidas en la demanda.

Los testimonios aportados por la parte demandante fueron desestimados una vez fueron agotados pues era evidente que solo eran testigos de oídas y que no podrían dar certeza de los fundamentos facticos aludidos por la actora, así como tampoco se probó el cumplimiento de un horario laboral, pues tal y como se reseñó, la demandante solo desarrollaba tal prestación del servicio en horarios variables y que no existía continua subordinación, ni tampoco existía dependencia de la señora Claudia Patricia, en los términos que demanda el artículo 23 del Código Sustantivo, porque las instrucciones que existieron al inicio de la relación contractual se establecieron en ese momento, y tales instrucciones de como hacer o desempeñar tal prestación no se puede tomar como una orden o como una continuada subordinación, pues si bien es cierto probado está que los servicios de la señora Yodid Sofia se prestaron de manera personal y que en contra prestación recibió un pago por dichos servicios, no está demostrado que haya existido una continua subordinación por parte de mi defendida, la señora Claudia Patricia Jaramillo, pues dicha prestación no existió de la forma expresa en la demanda, es decir indefinida, continua, permanente e ininterrumpida en los precisos términos aludidos y acotados en la acción impetrada, con un objeto contractual claro y específico fijado entre las partes desde el día uno de dicha relación.

Con las anteriores consideraciones y teniendo en cuenta lo expuesto en el desarrollo del proceso, en virtud del principio Constitucional de Congruencia y el desarrollo Jurisprudencia existente en el ordenamiento jurídico, Ruego a la Honorable Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil, en cabeza el Magistrado Ponente, Doctor LUIS ALBERTO TÉLLEZ RUIZ, revocar la Sentencia de Primera Instancia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Socorro Santander el día nueve (09) de septiembre de 2021 y en su lugar Negar las pretensiones de la demandante.

Atentamente,



**MEYER OSWALDO PADILLA GÓMEZ**

C. C. No. 1.101.690.654 de Socorro

T. P. No. 271.217 del C. S. de la

**Asuntos Administrativos, Civiles y Laborales**

Calle 15 No. 13-30 Barrio Centro Socorro-Santander

Celular: 3154067750

E-mail: [meyer182@gmail.com](mailto:meyer182@gmail.com)

**radicado 2020 - 0016-00**

Gil castillo martinez <gilcastillo\_1@hotmail.com>

Mar 9/11/2021 5:16 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

buenas tardes

San Gil noviembre 2 de 2021

Honorables Magistrados  
Sala Civil y Laboral  
Tribunal Superior de San Gil

**REFERENCIA:** DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE MARGY ROJAS TRIANA  
CONTRA EL CENTRO COMERCIAL SAN GIL PLAZA.

**RADICADO:** 2020-00116-00,

GIL CASTILLO MARTINEZ, mayor de edad, vecino de San Gil, identificado como aparece al pie de mi firma, abogado en ejercicio con T. P. No 47.979 del C. S. J. en mi calidad de apoderado de Margy Rojas Triana, me permito presentar los alegatos para sean considerados, dentro de la decisión en grado de consulta, respecto de la sentencia proferida, dentro del proceso de la referencia:

El Juez de conocimiento fundamento la sentencia, que fue adversa a las pretensiones de mi poderdante en:

1-No acreditarse que las patologías al momento de la terminación del contrato fueran tan evidentes gravedad, que impidiera el desempeño normal de sus funciones para la que había sido contratada, toda vez que no genero incapacidad en los últimos ocho meses de vigencia del contrato, no implicó el inicio de procesos de readaptación de trabajo, tampoco implicó la adopción de medidas especiales en desarrollo de la actividad laboral o restricciones significativas que comprometieran su productividad y desempeño o que la colocaran en posición de inferioridad frente a sus pares.

Al respecto la falladora no tuvo en cuenta la historia médica, apartada como prueba, que informaba sobre los diferentes estados de salud que sufrió la demandante y que aun al momento del despido la afectaban.

2-No acredito la demandante una discapacidad cuanto menos en un grado moderado, que corresponda a la pérdida de capacidad laboral entre el 15% el 25%

Al respecto la sentencia T41 DE 2019 respecto del derecho fundamental de la estabilidad reforzada ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".

" Respecto de ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) **en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud;** (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."

“En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades...”

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

El artículo 2642 de la referida norma dispone:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores.

Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

### 3-Conocimiento por la demandada de la situación de discapacidad

La falladora determina que aun en el evento en que se hubiera acreditado la condición de discapacidad en los términos del artículo 26 de ley 361 de 1997 y la

jurisprudencia laboral de la corte Suprema, tampoco se cumple con el segundo requisito para la activación de la garantía de estabilidad laboral reforzada de la persona en situación de discapacidad dispuesta en la precitada norma. De cara a este particular aspecto, es relevante reiterar no se encuentra acreditada una pérdida de capacidad laboral de la demandante, pues no existen las calificaciones efectuadas por las juntas regionales de calificación de invalidez.

Al respecto me permito reiterar lo dispuesto en la sentencia T 41DE 2019

“Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral”.

Igualmente al establecer la citada sentencia sobre quienes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: ..... (iii) **en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud..”**

#### 4-SOBRE LA PROCEDENCIA DE CAUSAL OBJETIVA DE DESPIDO.

La falladora dice echar de menos prueba que acredite de manea alguna que la terminación del contrato obedeció las patologías diagnosticadas a la trabajadora. Al respecto la señora Juez no tuvo en cuenta la historia clínica aportada, que nos informa sobre las varias afectaciones a la salud como el hecho de padecer de cáncer, y otras que se encontraban vigentes al momento del despido, que afectaban la salud de la trabajadora.

Respecto de los motivos del despido de la trabajadora por motivos provenientes de la reorganización interna administrativa y operativa, que alega la demandada, Esta situación no fue debidamente probada por la demandada, por el contrario la demandante si prueba que su despido no obedeció a dicha reorganización, como el hecho de ser la única despedida, las demás empleadas permanecieron en sus cargo; como tampoco se probó documentalmente dicha reorganización.

5-Respecto de la carga de la prueba la falladora indica que le corresponde a la demandante.

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016 se dijo que: “en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”

Cordialmente:

  
**GIL CASTILLO MARTINEZ**  
C.C. 91.065.083 SAN GIL  
T.P. 47.979 DEL C. S. J.

**Alegatos radicado 2020-00025-00**

fabio de jesus garrido garcia <fabiodej@hotmail.es>

Mar 9/11/2021 5:53 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Respetuosamente envío alegatos radicado 2020-00025-00

**FABIO DE JESÚS GARRIDO GARCIA**

*Abogado- Especialista en derecho Administrativo*

*Universidad Libre de Colombia*

Honorables:

MAGISTRADOS TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL

SALA CIVIL FAMILIA Y LABORAL.

REF: Proceso ordinario laboral promovido por MARIA CLEMENCIA MARTINEZ contra CARLOS AUGUSTO VALDIVIESO.

RADICADO PRIMERA 2020- 0025.

FABIO DE JESUS GARRIDO GARCIA, apoderado del extremo demandante, de condiciones profesionales y civiles debidamente acreditadas en el proceso de la referencia, me dirijo ante su despacho con el propósito de sustentar y ahondar en los reparos concretos que en la interposición del recurso de apelación he propuesto contra la sentencia que en primera instancia desató este asunto en la fecha del

El primero de los reparos consiste en que el juzgado no dio por probado estándolo la prestación personal del servicio de la demandante para el demandado, en el presente proceso se trajeron los testimonios de MARISEL BUITRAGO, PAOLA BUITRAGO, vecinas EDILBERTO JIMENEZ, vecino del lugar, JHON JAIRO MARTINEZ y de JUAN CARLOS RODRIGUEZ MARTINEZ, quienes manifestaron que había trabajado desde 2005 y hasta abril de 2017, todos manifestaron al unísono que les constaba que MARIA CLEMENCIA MARTINEZ realizaba la prestación personal del servicio. dijeron que les constaba que MARIA CLEMENCIA fue contratada en el año 2005 y hasta que fecha trabajó, que era subordinada al empleador y que ganaba un salario.

Considero respetuosamente que el juzgado de primera escala se equivocó al no haber dado por demostrado verdaderamente estándolo el hecho relevante de la prestación del servicio, manifestando el juzgado casi inmotivadamente que el conjunto probatorio no demostraba la existencia de esa prestación del servicio y que los testigos practicados por solicitud de la parte demandante no permitían dar por demostrados ese hecho, así como tampoco la subordinación y el salario.

De JUAN CARLOS RODRIGUEZ señaló la señora Juez que este testigo además de ser hijo de la demandante, resulta difícil creerle porque hoy tiene 25 años y para la fecha que se señala como de inicio de la relación laboral tenía 7 años, que su conocimiento de la situación es esporádica y que ya al final de la presunta relación laboral no vivía sino iba esporádicamente.

De JHON JAIRO MARTINEZ MARTINEZ, señala la señora Juez, que igual que el anterior, tienen un conocimiento esporádico de los hechos que no estaba permanente en el lugar, que además es también hijo de la demandante que iba los fines de semana a donde su mamá y que por tanto no tenía conocimiento directo y continuo de los hechos.

Es regla de derecho que la prueba debe analizarse de manera separada pero también conjunta y en lo que hace a estos dos hermanos, considero que la señora Juez le otorgó a sus declaraciones un mérito equivocado, pues no es regla de la experiencia que por el hecho de que un declarante sea consanguíneo de alguna de las partes su testimonio deba ser desechado, no, lo que la jurisprudencia orienta es que esos testimonios deben ser analizados con mucho cuidado, y hacerlo de esta manera exige del juez un ejercicio intelectual mayor a decir que porque solo son hijos su testimonio resulta inútil, pues para llegar a la conclusión o desecho de los testigos debe el juez confrontarlo argumentativamente con el conjunto probatorio para evidenciar en el cotejo entre lo dicho por estos y el acopio probatorio, que lo que dicen no es cierto o que esta desmentido por esta prueba o aquella otra o por alguno de los medios de prueba allegados de aquellos que trata el artículo 165 del CGP, en este asunto, analizado cada uno de los testimonios ninguno de ellos desmiente alguno de los dichos de los testigos hijos de la demandante, ellos fueron coincidentes cada uno a la manera en que lo vio y percibió cómo era que su madre realizaba los trabajos, de las ordenes que recibía y que cumplía del empleador, de que les constaba el pago de un salario y su periodicidad y de cómo fue que terminó esa relación de trabajo, es más, las misma señora juez en la sentencia afirma que ninguno de los testigos presentados por el extremo demandado como el de su esposa y su señora

madre ofrecen o permiten establecer hechos con relevancia de utilidad para derrumbar la relación laboral, sin que se pierda de vista que en la misma señora Juez, señaló que la madre del demandante incluso en una oportunidad encontró a la señora MARIA CLEMENCIA en la labor del ordeño, véase que este hecho cobra importancia porqué aunque el demandado trató de demostrar que MARIA CLEMENCIA no ejecutaba esa prestación personal del servicio, su progenitora tal vez por un descuido o distracción terminó diciendo la verdad y que no es otra que MARIA CLEMENCIA si prestó su fuerza de trabajo para el aquí demandado.

Y de otra parte no puede ser de recibo para este tribunal que la señora Juez exija que para demostrar el inicio de la relación laboral, la prestación personal del servicio y la fecha de terminación del extremo temporal del trabajo, los testigos traídos al juicio debían prácticamente ejercer un control diario e ininterrumpido de las actividades de quien demanda, pues de ser así, sería imposible demostrar la existencia de un contrato de trabajo, pues en el terreno de los hechos, el conocimiento que tuvieron JHON JAIRO MARTINEZ y JUAN CARLOS RODRIGUEZ, no fue un conocimiento esporádico como mal lo calificó la señora Juez, sino fue un conocimiento con aptitud personal, modal y temporal pues ambos, tanto JHON JAIRO MARTINEZ como JUAN CARLOS RODRIGUEZ, el uno hoy con 34 años y el otro con 25, quienes para la época de inicio de la relación laboral que se demanda contaban con 17 y 9 años respectivamente, para esa época contaban con edad suficiente para poder ver lo que expresaron al juzgado en su declaración y eran ellos precisamente quienes Vivían con la demandante en el mismo lugar del trabajo y por ello pudieron dar fé de las circunstancias de tiempo modo y lugar de como percibieron los hechos sobre los que declararon en este proceso, vieron cómo su mamá trabajaba para el demandado, desde que horas a qué horas lo hacía, que actividades realizaba, que el empleador le pagaba un salario, con qué frecuencia se lo pagaba, entonces es claro, está probado y así equivocadamente no lo tuvo como demostrado la señora Juez que ellos durante varios años y desde el inició de la relación laboral vivieron en el lugar de trabajo y luego, de irse de la casa en el caso de JUAN CARLOS varios años después del inicio de la relación laboral, siguió no todos los días como convivían antes sino casi todas las semanas visitando a su progenitora hasta la fecha de la terminación de la relación laboral y en tratándose de JHON JAIRO igual ocurrió, por lo tanto la prestación personal del servicio si quedó demostrada.

De otra parte y en tratándose del testimonio de las señoras MARISEL y PAOLA BUITRAGO, si bien es cierto se acreditó que ellas no iban a diario a la finca donde trabajaba la demandante, una de ellas a la que la señora Juez descarta porque para la fecha de inicio de la relación tenía tal vez 8 años, la consideración frente a esta equivocada valoración resulta igual que a la de JUAN CARLOS, pues véase que a esa edad ya se tiene uso de razón y esta persona no solo percibió a los 8 años de edad, sino durante los varios años siguientes, razón por la que este aspecto no resulta valido para descartar la declaración, ahora bien, tanto PAOLA como MARISELL dicen haber visto a MARIA CLEMENCIA desempeñándose laboralmente en el predio del demandado, y que la podían ver desde su predio, téngase en cuenta que ellas nunca dijeron que la podían ver desde un punto específico de la finca o la casa de la finca donde vivían, eran predios colindantes, es una mera apreciación del testigo CARLOS ALBERTO GONZALEZ que desde la casa de la finca no se podía ver, eso no quedó probado pero además tampoco quedó demostrado que desde esa finca se pudiera ver a la señora CLEMENCIA en sus actividades, pues resulta irrazonable pensar que una persona del campo no salga de su casa a los alrededores y espacios de su predio lo que también debe hacerse para agotar los oficios propios del campo y bien desde el interior de su casa o de cualquier parte de su predio estas personas podían válidamente haber visto a MARIA CLEMENCIA laborando como lo mencionaron, pues específicamente a ninguna de ellas se le pregunto si era de la sala o de la cocina de la casa o de que parte de la finca de ellas era que podían ver trabajando a CLEMENCIA en la forma en que bajo juramento lo manifestaron, por esta razón el testimonio de estas personas resulta más de utilidad que el del señor CARLOS ALBERTO GONZALEZ, pues este aunque manifestó que pasaba casi día por medio por frente de la finca solo entró en pocas ocasiones, y al igual que el pasa por el frente de la finca lo hacían muchas personas porque la misma queda sobre la vía nacional, sin embargo el mismo dijo que no podía saber cada vez cada vez que pasaba que estaba o no haciendo MARIA CLEMENCIA, es más el mismo testigo señaló en su declaración de un lado que desde la propiedad de MARISELA y PAOLA se puede ver el embarcadero, la casa y una pieza aledaña al establo, lo que acredita que bien las testigos pudieron ver a la demandante prestar su fuerza laboral como lo afirmaron, pues no se puede dejar de lado que CLEMENCIA la única actividad que realizaba no era al interior del establo también son otros que se describieron en la demanda, y de las que hablaron tanto estas testigo como los señores JHON JAIRO y JUAN CARLOS RODRIGUEZ, testigos que analizados en conjunto no se muestran inconsistentes.

Ahora dice el abogado demandado que si CLEMENCIA prestaba fuerza de trabajo, entonces ¿Qué hacia su esposo FLAMINIO?, ese argumento es invalido pues baste decir que un predio donde se tenía el número de Caballos, ganado, se requería todo lo que demanda una finca de producción ganadera y equina como esa, implica, sembrar pasto, racionar el ganado, el transporte del pasto de corte, el corte del pasto, el arreglo de cercas, el macaneo de potreros, el fumigado de potreros, los cambios de ganado a potreros etc, lo que por razones obvias no poda realizar una sola persona.

Ahora en lo que tiene que ver con el documento denominado transacción, el despacho se equivoca al no darle el mérito como prueba indiciaria porque si la tiene y el hecho de que el señor CARLOS AUGSTO VALDIVIESO intentara que MARIA CLEMENCIA firmara ese documento diciendo liberarlo de cualquier pretensión laboral, indica que al concluir la relación de trabajo, tenía el fundado temor de que iba a ser demandado o requerido laboralmente, no de otra manera habría intentado conseguir esa firma, pues si era consiente que no había relación labora como lo afirma no tenía porque razón tratar de conseguir esa absolución anticipada de su posible futura contraparte en un juicio de trabajo.

Por las anteriores razones y al estar demostrado la prestación personal del servicio y al no existir prueba que derribe la relación laboral, esta deberá ser declarada en los términos pretendidos en la demanda.

El segundo de los reparos consiste en que la Juez no les dio credibilidad a los testigos de la parte demandante, aunque también desestimó algunos de la parte demandada no dio credibilidad al testimonio de las vecinas MARISEL y PAOLA, vecinas de MARIA CLEMENCIA, quienes dijeron haberla visto trabajando desde el 2005 al 2017, que la veían, que actividades realizaba, PAOLA BUITRAGO no era testigo de oídas, ella estuvo en la finca vio las actividades que hacía, el señor EDILBERTO JIMENES dijo que la había llevado en el 2005 y

JHON JAIRO y JUAN CARLOS dijeron que desde el 2005 y hasta el 2017, ellos fueron precisos, contestes, que llama la atención a que el despacho da credibilidad al fontanero CARLOS GONZALEZ que dijo que la casa quedaba en una hondonada y no veían, nadie más manifestó eso, y él fue un testigo que se advertía preparado, que no sabía el espacio de la casa, pero que hacia arreglos, se conocía las fincas pero raro que no sabía la distancia que había, esa fue la prueba reina del proceso Carlos dijo eso y pues así erradamente se desestimaron los testimonios de los demás(MARISEL Y PAOLA) a ellas nunca se les pregunto cómo quedaba donde quedaba sub casa como y porque veían, (partes de la finca),

No dio por probado estándolo la prestación subordinación y el salario y aquí quedó absolutamente probado con los testigos no hay otra manera de probarlo, tocaba con los testigos y todos fueron claros en decir que ella cumplía los labores, recibía ordenes de CARLOS cumplía horario, le pagaron y ella manifestó que si le pagaban y el juez no valoró eso.

El ultimo reparo es que el demandado no derribó la prestación personal del servicio con ninguna prueba y los testigos del demandado la madre del demandado entro en varias contradicciones decía que ella iba por las mañanas la esposa dijo que la llevaba era en las tardes las testigos decían que les parecían que FLAMINIO tenía, que precisamente porque era mujer tenía que ayudarle era al marido y por eso no podía tener relación laboral, el demandado en su interrogatorio no derribó la prestación personal con un argumento que permitiera decir si esta es la situación por la que no se probó esto.

Como último reparo que la juez no le da mayor valor probatorio al contrato de transacción presentado por el mismo demandado, es un contrato claro que se ve que totalmente lo hicieron para evitarse cualquier problema que llegare a traerles después por la relación laboral que, si existió entre MARIA CLEMENCIA y CARLOS AUGUSTO, un contrato de transacción (de contenido declarativo) que si está firmado por el señor FAMILIO RODRIGUEZ PEREZ pero tal vez el juzgado no observo que en el numeral tercero del mismo se dice que debía ser firmado entre Notario en señal de aceptación, ese documento no se autenticó porque al final no se concretó esa transacción, en

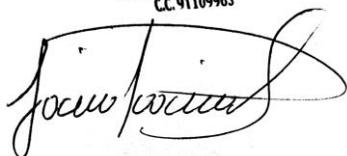
los alegatos el abogado habla del proceso donde hubo una conciliación, eso fue otro proceso judicial en este no, precisamente como se quería engañar a los trabajadores por eso él no lo autenticó porque no le dieron la plata que le habían dicho que le iban a dar a él además de eso le iban a dar una plata a MARIA CLEMENCIA tampoco se la dieron, por eso ella ni siquiera lo firmó, pero analizándose la primera parte o punto de la transacción allí está claro que CARLOS admite que MARIA CLEMENCIA le iba a hacer una reclamación de carácter laboral y por eso hizo ese documento.

Por lo anterior solicito a este honorable tribunal revocar la sentencia de primera instancia y se acceda a todas y cada una de las pretensiones de la demanda porque se logró probar los elementos del contrato de trabajo y por ende su existencia.

De esta manera complemento la sustentación del recurso de apelación dentro del marco de los reparón planteados.

Atentamente,

Fabio de J. Garrido García  
ABOGADO  
T.P. 247-732 del C.S.de la J.  
C.C. 91109963



FABIO DE JESUS GARRIDO GARCIA.

C.C 91.109.963 DE SOCORRO

T.P 247.732. C. S. DE LA J.