



Pamplona / 26 de Agosto de 2020

Honorables

**MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA**

E. S. D.

---

**REFERENCIA:**

DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

**DEMANDANTE:** DIANA PATRICIA VERA GARCIA

**DEMANDADO:** SOCIEDAD CLINICA PAMPLONA LTDA.

RADICADO: 2019-00086-00

**ASUNTO:** SUSTENTACIÓN AL RECURSO DE APELACIÓN PROPUESTO CONTRA LA DECISIÓN PARCIAL EN SENTENCIA PROFERIDA POR EL JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE PAMPLONA / DENTRO DEL PROCESO DE LA REFERENCIA.

**CHRISTIAN SUAREZ CONTRERAS** abogado en ejercicio identificado como aparece al pie de mi firma, y con personería jurídica para actuar como apoderado de las partes demandantes dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito y en atención al auto de fecha 19 de Agosto del año 2020 proferido por su despacho y estando dentro del término legal y oportuno me permito presentar sustentación de manera escrita al recurso de apelación interpuesto frente a la decisión parcial proferida en la sentencia por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Pamplona:

**SUSTENTACIÓN Y CONSIDERACIONES**

El despacho en primera Instancia en sentencia resolvió NO reconocer la sanción moratoria de conformidad con el artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo, a favor de mi poderdante la señora DIANA PATRICIA VERA GARCIA por la no cancelación de las prestaciones sociales debidas por la Sociedad Clínica Pamplona Ltda a mi representada al momento de la terminación del contrato el día 12 de noviembre de 2018 y no hacerlo hasta la fecha.

La ley laboral colombiana contiene unas garantías Constitucionales y Legales a cargo del empleador y a favor del trabajador, buscando un real equilibrio de las relaciones contractuales laborales, a través de instrumentos de carácter obligatorio que ampara a la parte débil de la relación laboral como lo es el trabajador, por esta razón la carga de la prueba de desvirtuar la existencia de la relación laboral reclamada con la demanda debe ser por parte del demandado.



Se declaró en primera instancia con las pruebas aportadas la existencia de la relación laboral que ato a las partes y como consecuencia de ello en sentencia se reconoció la deuda de las prestaciones sociales que se le causo a mi poderdante, como un beneficio legal que la parte empleadora debe pagar a sus trabajadores, a la fecha de terminación del vínculo, pero manifiesto que al día de hoy no ha sido canceladas.

Es importante aclarar que la SOCIEDAD CLINICA PAMPLONA LTDA al momento de presentar mi cliente la renuncia esto es el 12 de noviembre de 2018 no se encontraba en liquidación y contaba con solvencia económica para cancelar lo adeudado, no se evidencia prueba donde se corrobore la no existencia de saldos, dineros o recursos que impidieran el pago de las acreencias laborales de mi cliente.

En sentencia C-892/09 la corte manifestó:

*...El no pago de los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato, quien pretenda ser absuelto de la misma debe demostrar que procedió de buena fe, debido a que el artículo 65 del C. S. del T., presume la mala fe si oportunamente dichos pagos no se realizan, con lo cual se establece una excepción a lo dispuesto en el artículo 769 del C.C., el cual presume la buena fe, excepto en aquellos casos en que la ley establece lo contrario....”*

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, plantea:

*“...La buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado. (Sentencia 35678 de febrero 1 del 2011)”*

Por lo anterior se discreta de la decisión del a quo, por cuanto si existió mala fe y desconocimiento de los derechos de un trabajador ante los reiterados requerimientos hechos por mi cliente para que le fueran cancelados las prestaciones adeudadas.

Del actuar de la Sociedad Clínica Pamplona Ltda. se desprende mala fe por no haber realizado el pago de las prestaciones sociales que por derecho deben ser reconocidos a la señora DIANA PATRICIA VERA en su calidad de trabajadora, quien dio a conocer su decisión con anticipación a la terminación y quien dio un término prudente para el pago de sus prestaciones sociales; se debe cancelar la sanción de la que habla el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social; sanción por falta de pago que corresponde a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, desde el momento de la terminación hasta que sea verificado su pago.



Así mismo se enmarca las condiciones para la aplicación del artículo 65 del código laboral por cuanto se trató del no pago de las prestaciones sociales tales como Cesantías, Intereses a las Cesantías, Prima de Servicios y Vacaciones adeudas

## FUNDAMENTO FACTICO

Es importante resaltar algunos los hechos que llevaron a la presentación de la demanda

**PRIMERO:** El día 26 de febrero de 2018, en la ciudad de Pamplona la señora **DIANA PATRICIA VERA GARCIA** suscribió con la **SOCIEDAD CLINICA PAMPLONA LTDA**, un contrato a término fijo, el cual tenía fecha de inicio 26 de febrero de 2018, para desempeñar el cargo de contadora.

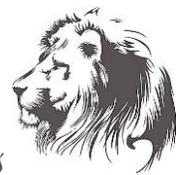
**SEGUNDO:** Como salario base, se estableció la suma de DOS MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/cte. (\$2.400.000,00), como se puede evidenciar en la cláusula Sexta del contrato de trabajo.

**TERCERO:** De conformidad a la cláusula Decima del contrato laboral suscrito, el contrato prorrogó por un término igual al periodo inicial. Es decir, del 26 de agosto de 2018 al 26 de enero de 2019.

**CAURTO:** La señora **DIANA PATRICIA VERA GARCIA**, presto en el tiempo de duración de la relación laboral, sus servicios profesionales a la SOCIEDAD CLINICA PAMPLONA LTDA, en las funciones asignadas en su contrato, sin presentarse queja, amonestación o memorando por el buen desempeño de sus funciones.

**QUINTO:** El día 12 de octubre de 2018, la señora DIANA PATRICIA VERA GARCIA, por medio de oficio dirigido a la doctora NIDIA LUCERO DUARTE SUAREZ en su calidad de Gerente de la Sociedad Clínica Pamplona Ltda., manifestó su decisión de presentar RENUNCIA VOLUNTARIA al cargo que desempeñaba como Contadora de la Clínica Pamplona y que se diera por efectiva el día 12 de noviembre de 2018, dando un preaviso no inferior a treinta (30) días anteriores a la terminación de la relación laboral.

**SEXTO:** La renuncia presentada el día 12 de octubre de 2019 fue aceptada por la Sociedad clínica Pamplona Ltda., siendo la fecha de terminación de la relación laboral el día 12 de noviembre de 2018.



**SEPTIMO:** Al momento de la terminación de la relación laboral, la sociedad clínica Pamplona Ltda., debía a la señora DIANA PATRICIA VERA GARCIA, el pago de las prestaciones que por ley deben ser pagadas a todos los trabajadores

**OCTAVO:** Pese a haber realizado un preaviso de terminación de contrato superior a treinta (30) días, haber realizado requerimientos verbales y escritos para el pago de las prestaciones sociales, esperar y otorgar un término prudente para el pago de los emolumentos debidos, trascurrió el tiempo en el que la Sociedad Clínica Pamplona Ltda., no pago las prestaciones sociales adeudadas a mi cliente, en los que al momento de la presentación de la demanda se adeudan cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones que corresponden a la duración de la relación laboral y que hoy se reclaman.

### **FUNDAMENTO JURIDICO**

Invoco como fundamento lo preceptuado en los

- ✓ Artículos 5, 13, 25 de la Constitución Nacional
- ✓ Artículos 2, 5, 9, 22, 23, 39, 61, 62, 63, 64, 65, 189, 306 del Código Sustantivo del Trabajo
- ✓ Decreto 2351 de 1965
- ✓ Ley 50 de 1990
- ✓ Artículos 25, 26, 74, 77, 80 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social
- ✓ Ley 100 de 1993
- ✓ Ley 1395 del 12 de julio de 2010

Y demás normas concordantes y complementarias.

### **FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL**

**FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES – INDEMNIZACION MORATORIA.  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL  
Radicación No. 36577 - seis (6) de mayo de dos mil diez (2010).**

*Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales,*



dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial el trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; (...)

### **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL Radiación N° 6666 del 30 mayo de 1994**

La mencionada presunción de mala fe, encuentra su soporte jurisprudencial como una excepción a la regla general que es la presunción de buena fe, a través de la sentencia *ibidem*, la cual emitió el siguiente discernimiento:

*“Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria, pues de acuerdo a lo dicho por la jurisprudencia de la Corte, el contenido del artículo 65 del CST introduce una excepción al principio general de la buena fe, al consagrar la presunción de mala fe del empleador que a la finalización del contrato omite pagar a su ex trabajador los salarios y prestaciones que adeude.”*

En este orden de ideas, es dable afirmar que el incumplimiento injustificado de dicha norma sustancial por parte de la demandada con el NO pago de salarios, retenciones de los mismo sin autorización o convenio suscrito junto con las prestaciones sociales da lugar a evidenciar una presunción de mala fe por parte de la empleadora, por lo tanto, se erige como una conducta reprochable a la luz de nuestro ordenamiento jurídico, que deforman la presunción de buena fe en su actuación.

### **PRETENSIÓN DEL RECURSO**

Honorables magistrados, en forma sucinta interpuestos los sustentos al recurso de apelación propuesto contra la decisión parcial de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Pamplona dentro del proceso de la referencia y solicito a los Honorables Magistrados se sirvan:

**PRIMERO: REVOCAR / MODIFICAR PARCIALMENTE** la decisión de primera instancia en que resolvió NO reconocer la sanción moratoria de conformidad con el artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo, a favor de mi poderdante la señora DIANA PATRICIA VERA GARCIA por la no cancelación de las prestaciones sociales



debidas por la Sociedad Clínica Pamplona Ltda Y EN SU LUGAR se condene a la parte demandada a pagar la indemnización moratoria desde la fecha de terminación de la relación laboral esto es el 12 de noviembre de 2018 hasta la fecha actual.

**SEGUNDO:** Se mantenga en firme la decisión de reconocer la existencia de la relación laboral que ato a las partes y el reconocimiento de las prestaciones sociales liquidadas por el aquo

### **PRUEBAS**

Ruego tener como pruebas la actuación surtida en el proceso referido

### **COMPETENCIA**

La Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona es competente para conocer del recurso de apelación por encontrarse la primera instancia en el Juzgado Primero Civil del Circuito de esta Ciudad.

### **NOTIFICACIONES**

El suscrito la carrera 6 número 5-39 oficina 302 de la Ciudad de Pamplona,

Correo electrónico: [christiansuarez5088@gmail.com](mailto:christiansuarez5088@gmail.com)

Celular 322 2326 269

Atentamente

**CHRISTIAN SUAREZ CONTRERAS**

**C.C 1094.268.736 de Pamplona**

**T.P. N° 267.949 del C. S. de la J.**