Honorable Magistrado Ponente

**JAIME RAUL ALVARADO PACHECO**

**TRIBUNAL SUPERIOR SALA UNICA**

Pamplona.

Ref: Ordinario Laboral

 Dte. ROSA ANGELICA PEÑA ZAMBRANO.

 Ddo. MIGUEL ANGEL GARCIA JAUREGUI.

 Radicado No. 2020-00104-01

 Apelación Sentencia. Alegatos

En mi condición de apoderado judicial de la parte demanda, dentro del término de traslado, me permito hacer uso de esa prerrogativa judicial y lo hago de la siguiente manera:

Se pudo establecer en el devenir del proceso y por sobre todo en el desarrollo probatorio que la demandante no tiene claro la fecha de la iniciación de la relación laboral que nos de certeza y seguridad jurídica; así, entonces, no podemos partir de un extremo inicial de la relación laboral, pues indica tanto en la demanda como en el interrogatorio de parte que la relación se inició en el año 2018 un 20 de junio y, que perduró hasta el 20 de diciembre de 2019 y que el contrato fue celebrado con el demandado en forma verbal; mas sin embargo en el interrogatorio practicado menciona que en principio estaba en el restaurante la señora NANCY, refiriéndose a NANCY YANNETH ANTOLINEZ MOGOLLON, quien a la postre se concluye fue con quien inició la relación laboral y, mas adelante en el interrogatorio manifiesta que cuando murió la señora NANCY el restaurante no se cerró; es decir, su señoría, queda claro que la señora NANCY YANNETH ANTOLINEZ MOGOLLON, fue quien contrató a la demandante y continúo a sus órdenes hasta el momento de su fallecimiento ocurrida el día 22 de marzo de 2019. Es más dentro del documento de existencia y representación legal del establecimiento comercial denominado “La Miguelera”, donde la demandante asegura haber prestado sus servicios, da cuenta que aparece registrada como propietaria la señora NANCY YANENETH ANTOLINEZ MOGOLLON. Es decir, no demostró la demandante, que la relación laboral que asegura existió con el señor MIGUEL ANGEL GARCIA JAUREGUI, hubiese iniciado el día 20 de junio de 2018, pero mi representado si logró desvirtuar dicha afirmación. Cuándo inició la relación laboral entre la demandante ROSA ANGELICA PEÑA ZAMBRANO y MIGUEL ANGEL GARCIA JAUREGUI, no la podemos precisar, porque la demandante y sus testigos no pudieron probar la afirmación. Luego en ausencia de la prueba del inicio del extremo de la relación laboral no podemos concluir el día y mes que nos permita atender los reclamos esgrimidos.

El despacho tomo como inicio de la relación laboral el día 23 de marzo de 2019 para efectos de la liquidación, un día después de la muerte de la señora NANCY YANNETH ANTOLINEZ MOGOLLON y, GARCIA JAUREGUI aparece en Cámara de Comercio a partir del día 9 de abril de 2109 y son sus hijos quienes son los dueños del restaurante y no fueron vinculados al menos en solidaridad a este proceso, por cuanto son sus herederos y nadie mas que ellos a quienes debieron vincular, máxime cuando en la demanda laboral y en el interrogatorio, la demandada deja ver que ellos le daban órdenes y que incluso uno DIEGO ALEJANDRO la portaba mal y la sometía a humillaciones.

Así las cosas la sentencia debe revocarse.

Ahora, si su despacho considera que esta probado el día del inicio de la relación laboral, que es muy poco probable, y de pronto si se acepta en gracia de discusión, se debe tener en cuenta lo afirmado en la demanda en el hecho Quinto: “Las labores realizadas por ROSA ANGELICA PEÑA ZAMBRANO a órdenes del señor MIGUEN ANGEL GARCIA JAUREGUI propietario del establecimiento de comercio LA MIGUELERA, las ejecutaba dentro del horario comprendido entre las 6:00 am a 11:00 pm; tres (3) días a la semana los últimos seis meses del año 2018 (20/06/2018 a 31/12/2018); para el año 2019 ejecutaba sus labores dentro del horario comprendido entre las 6:00 am a 11:pm; cuatro (4) días a la semana durante todo el año (01/01/2019 al 20/12/2019)…”, pues se entiende una confesión, pero además fue ratificado en el interrogatorio practicado a la demandante. No laboraba la demandante el mes completo, laboraba al comienzo tres (3) días de la semana y posteriormente cuatro días (4) a la semana; se estableció que se le cancelaba según la demanda y el interrogatorio en el año 2018 $480.000 y en el año 2019 $480, por día laborado y además se le daba la comida y la dormida a título de salario en especie. Valores que se cancelaban a todo costo, incluyendo todas las prerrogativas laborales, trabajo nocturno, extras, dominicales y festivos, incluso las prestaciones sociales del día laborado, por eso se dijo a todo costo.

Entonces, siendo cierto lo anterior y como se advierte, si se acepta en gracia de discusión, las liquidaciones efectuadas por el juzgado de instancia deben realizarse con fundamento en los días laborados y no sobre la totalidad del mes, como erróneamente lo interpretó el juzgado a quo que afirma que la liquidación se hará sobre 268 días y contados a partir del día 23 de marzo de 2019. Cuando en realidad debió ser sobre 124 días si contamos a partir del día en que parece el demandado en Cámara de Comercio, es decir desde el 9 de abril de 2019.

Tampoco es entendible por qué el valor del salario base para la liquidación lo determinó el despacho en $1.422.638 pesos, si el salario mínimo de la época eran $828.116 mensuales, $27.603 pesos día y laboró la demandante diez y seis (16) días al mes y 124 días al año.

Si tomamos el salario en especie que no debe superar el 30% del valor monetario, es decir serían $144.000, que sumados a los $480.000, recibía realmente la suma de $624.000 por los días laborados al mes. Si tenemos en cuenta lo afirmado en la demanda y en el interrogatorio, es decir, que laboraba cuatro (4) días a la semana, laboró diez y seis (16) días al mes y recibió $ 624.000 por mes. Podemos decir que laboró según su dicho, la mitad del mes, o sea, si el valor del salario mínimo en esa época por mes laborado era de $828.116, la mitad sería $384.000, pesos; pero, como se hace notar recibía por los diez y seis (16) días $624.000, muy por encima de los $384.000 que realmente le correspondía. Y sobre ese valor debió el juzgado de origen realizar las correspondientes liquidaciones en los términos anunciados en gracia de discusión.

Por eso y a raíz del razonamiento erróneo del juzgado emerge una liquidación excesiva, injusta e ilegal como se puede advertir en todos sus órdenes: auxilio de transporte, reajuste salarial, horas extras, trabajo nocturno, dominicales, cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, el pago de aportes a seguridad social e incluso la supuesta sanción moratoria. Liquidaciones que deben rehacerse en caso de no tener eco la apelación.

Otro aspecto que no puede pasar desapercibido es el que tiene que ver con la sanción moratoria impuesta por el no pago oportuno de las prestaciones sociales. La Corte Suprema de Justicia a señalado que esta indemnización no opera de manera automática. Es necesario revisar puntualmente cada caso y, particularmente, la actitud del empleador. Puesto que, deberá demostrarse la mala fe para que sea procedente. Es decir que, si estamos frente a un proceso judicial, en donde se reclame este derecho, estaremos sujetos a la apreciación de las pruebas por parte del juez frente a esa pretensión.

No se demostró la mala fe por parte de mi representado y al no demostrarse esa mala fe no puede ser condenado a cancelar un valor a título de indemnización.

Dentro del expediente, no existe prueba alguna que incrimine a mi representado y que le califique de mala fe, antes por el contrario la buena fé fue su actuar durante toda la relación laboral con la demandante y debemos tener en cuenta que incluso fue ella quien abandonó su puesto de trabajo, conclusión que se llegada de acuerdo a la demanda y al interrogatorio absuelto. En ese orden de ideas, no es viable imponer esta indemnización moratoria por falta de respaldo probatorio.

Por lo anterior ruego a los honorables magistrados revocar la sentencia apelada o en su defecto acondicionar el fallo de responsabilidad a la realidad probatoria debidamente demostrada en el plenario.

Atentamente,

**EDILBERTO GARCIA JAUREGUI**

C.C. No. 13.350.011

T.P. No. 36.640 C.S.J.