



Honorables Magistrados.

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA.

SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

M.S. **EDGAR ROBLES RAMÍREZ.**

E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Radicación: 41001310500120160042501

Demandante: ANDRÉS GARCÍA MARÍN

Demandado: PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S

Asunto: Sustentación apelación de sentencia laboral 11 de mayo de 2017.

Cordial Saludo;

RUBEN DARIO AROCA SANCHEZ, mayor de edad y vecino de la ciudad de Neiva (H), identificado con la cédula de ciudadanía N° 7.729.502 de Neiva (H), con tarjeta profesional de abogado N° 215.576 del C.S. de la J., actuando en calidad de apoderado de la parte demandada dentro del proceso de la referencia, muy respetuosamente me permito allegar y reiterar los argumentos que sirvieron de base para la apelación de la sentencia de fecha 11 de mayo de 2017 emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, estando dentro del término para ello, así:

ARGUMENTOS DEL RECURSO-

La parte que represento, presento y sustento recurso de apelación de manera concreta contra los resuelve Cuarto Quinto y Sexto de la sentencia proferida por el juzgado Primero laboral del circuito de Neiva, mediante la providencia de fecha 11 de mayo de 2017 en la que condeno a la sociedad comercial PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S, a reconocer y pagar las sanciones moratorias del artículo 65 del CST (artículo 29 Ley 789 de

Carrera 2 No 8 – 05 Local 3029 Neiva Huila.

Celular: 3114897766 – Fijo – 8721672. Email: rudo.83@hotmail.com



2002) y las sanciones de que trata el artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990 respecto del presunto pago tardío de las cesantías e interese de las cesantías correspondientes a los años 2013 y 2014 del demandante y por último la decisión que declara no probada las excepciones y conde en costas a la parte demandada.

1. **De la mala fe del empleador:** Dentro del pronunciamiento de fondo dado por el señor juez de instancia y dentro de las consideraciones al momento de emitir sentencia el señor juez dio aplicación de una manera automática e inflexible a la sanción moratoria, en contra del empleador sin si quiera hacer manifestación alguna del razones por la cual existía mala fe del empleador, menos de la acreditación de la misma que diera lugar a la aplicación de la sanción del artículo 65 del CST (artículo 29 Ley 789 de 2002) tal y como lo hizo, sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha matizado ese rigorismo, al sostener que cuando se demuestra la buena fe en la actuación del deudor, puede dejarse de aplicar el citado precepto legal, lo anterior en la medida que el concepto de buena fe en la contratación laboral, «supone una posición o convicción de honestidad, honradez y de lealtad en dicho acto de contratación y en las subsiguientes etapas», ya que ese concepto debe entenderse como un estado mental de que se actúa sin malicia, sin ánimo de menoscabar el derecho ajeno, que en principio debe probarse, pues es un deber u obligación actuar de esa manera tal como lo consagra el art. 83 de la CN.

“De suerte que la buena o mala fe fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giran alrededor de la conducta del empleador que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de declarar la existencia de un contrato de trabajo, el fallador debe contemplar las pruebas pertinentes para auscultar dentro de ellas, la presencia de los argumentos valederos que sirvan para abstenerse o no de imponer la sanción.

“Es que si el juzgador condena al pago de la indemnización moratoria únicamente sobre la base de la señalada declaratoria de existencia de un contrato laboral o simplemente por el no pago de salarios o prestaciones sociales, o para el sector oficial también por la no cancelación de una

Carrera 2 No 8 – 05 Local 3029 Neiva Huila.

Celular: 3114897766 – Fijo – 8721672. Email: rudo.83@hotmail.com



indemnización, sin más miramientos y análisis, como sucedió en el asunto bajo examen que el Tribunal parte del supuesto normativo que esa sanción se aplica de manera «automática e inflexible» haciendo presumir la mala fe, crea una regla general equivocada, por la potísima razón de que aplica la norma de manera automática o maquinal, cuando su deber, conforme a la ley, estriba, se reitera, en realizar un estudio serio en torno a la conducta asumida por el deudor, esto es, en relación a los actos y comportamientos del empleador moroso que permitan descalificar o no su proceder.

“En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó:

“deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. “Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igualmente la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: ‘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...’.

“De ahí que el juez de alzada, al concluir que por la circunstancia de la declaratoria de la existencia de una relación laboral y el no pago de acreencias laborales, era suficiente para condenar al I.S.S. a la sanción moratoria prevista en el artículo 1° del D. 797 de 1949, desvió la verdadera inteligencia que le corresponde a este precepto legal aplicable al asunto sometido a escrutinio de la Corte, si se tiene en consideración la correcta interpretación de tal norma conforme a su genuino y cabal sentido, que se desprende de lo asentado y de las enseñanzas jurisprudenciales que se acaban de transcribir.

“Pero también la Colegiatura se equivocó al concluir que «máxime cuando dentro de las normas que consagran derechos laborales a favor de los trabajadores oficiales se encuentra establecida la indemnización moratoria sin otro miramiento que el no pago de las respectivas acreencias, que en el caso de autos brillan por su ausencia», porque pese a efectuar otras consideraciones, terminó aplicando de manera automática la norma bajo estudio, que conduce inevitablemente a tener

Carrera 2 No 8 – 05 Local 3029 Neiva Huila.

Celular: 3114897766 – Fijo – 8721672. Email: rudo.83@hotmail.com



también por mal apreciada la prueba documental denunciada, ello únicamente frente a la súplica de la indemnización moratoria

“Por último, debe decirse, que el Tribunal igualmente erró al inferir que la «mala fe se presume» de cara a la imposición de la indemnización moratoria, pues esta posición doctrinal se revaluó, tal como se dejó sentado en la sentencia de la CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416.”

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL GERARDO BOTERO ZULUAGA Magistrado ponente SL11436-2016 Radicación n.º 45536 Acta No. 23 Bogotá, D.C., veintinueve (29) de junio de dos mil dieciséis (2016).

Por lo anterior, considera esta defensa que, ante la omisión presentada por la parte demandante en alegar la mala fe, sumada a la falta de pronunciamiento siquiera del análisis alguno dentro de las consideraciones del fallo de instancia, no podía aplicar de forma automática y como lo hizo el señor juez, razón por la cual la sanción descrita en el artículo 65 del C.S.T., está llamada a ser revocada por parte del honorable magistrado.

2. De la sanciona Moratoria: Respecto de esta pretensión y condena, la defensa que represento y el argumento objeto del recurso de alzada, cimienta sus bases en lo dispuesto también en el numeral 4 del también referido artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que describe: “4ª. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos”. Como puedo probarse su señoría al demandante le fueron satisfechas sus prestaciones en su totalidad al término de la relación de trabajo, luego entonces ese ahorro al que tenía derecho el trabajador fue satisfecho al finalizar su relación de trabajo y cumplió con el propósito de cubrir al quedar cesante el trabajador, por lo anterior y soportado en los demás argumentos expuesto en la audiencia del 11 de mayo de 2017, considera esta defensa que las condenas impuestas a mi prohijada en primera instancias pueden y deben ser revocadas.

PETICIÓN

Por considerar que se han demostrado en este proceso los elementos constitutivos que permiten revocar las decisiones impuesta en las condenas del resuelve Cuatro, cinco y sex de la sentencia del 11 de mayo de 2017,

Carrera 2 No 8 – 05 Local 3029 Neiva Huila.

Celular: 3114897766 – Fijo – 8721672. Email: rudo.83@hotmail.com

Rubén Darío Aroca Sánchez __ Abogado



riego al señor magistrado revocar las mismas, declarando probada las excepciones y absolviendo a la parte que represento

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rubén Darío Aroca Sánchez', with a long horizontal flourish extending to the right.

**RUBEN DARIO AROCA SANCHEZ
C.C. N° 7.729.502 de Neiva (H)
T.P. N° 215.576 del C.S. de la J.**

***Carrera 2 No 8 – 05 Local 3029 Neiva Huila.
Celular: 3114897766 – Fijo – 8721672. Email: rudo.83@hotmail.com***