

Tribunal Superior de Neiva Sala Civil-Familia- Laboral

Respetada Magistrada Sustanciadora

E.S.D

radicado 41396-31-89-001-2019-00016-01

**referencia: alegatos de apelación**

proceso: ordinario Laboral

Partes:

demandante: **Nelson Jabier Sterling Tibaque**

demandado: **Ferney David Muñoz Muñoz**

Luis Felipe Rocha Quintero, identificado con cedula de ciudadanía N° 1.018.455.217 de Bogotá, abogado en ejercicio portador de la tarjeta profesional N° 304.858 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura domiciliado en la ciudad de Bogotá en la Carrera 90 # 6ª -47 int 144, actúo en representación de **Nelson Jabier Sterling Tibaque**, identificado con Cedula de Ciudadanía N° 83.044.575 de Pitalito (Huila) domiciliado en la Calle 9a # 2- 36e barrio El Jardín de La Plata (Huila). De conformidad con el poder otorgado como obra en el expediente, me permito presentar ante su despacho para el eventual estudio en Sala, los alegatos alzados de conformidad con la norma citada mediante auto de 31 de agosto de 2021 dentro del radicado en mención.

Lo anterior lo presente con base en los siguientes

antecedentes

El pasado 10 de agosto de 2020, luego de habersele dado continuidad a la audiencia de trámite y juzgamiento iniciado el 6 de agosto de 2020, el Juez 1 Promiscuo del círculo de La Plata Huila mediante sentencia resolvió:

**PRIMERO.- DECLARAR** que entre NELSON JAVIER STERLING TIBAQUE y FERNEY DAVID MUÑOZ MUÑOZ, el primero en condición de trabajador y el segundo en condición de empleador, existió un contrato de trabajo entre el 12 de marzo de 2011 y el 10 de junio de 2017.

**SEGUNDO.- DECLARAR** *probada* la excepción de "BUENA FE", *parcialmente probadas* las excepciones de mérito denominadas "PAGO", "PRESCRIPCIÓN", "INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS", "COBRO DE LO NO DEBIDO" y *no probadas* las de "FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA", "INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO", "FALTA DEL TÍTULO Y CAUSA EN EL DEMANDANTE", y "COMPENSACIÓN".

**TERCERO.- CONDENAR** al señor FERNEY DAVID MUÑOZ MUÑOZ a sufragar las cotizaciones mediante un cálculo actuarial, en el porcentaje que por ley corresponda, y con el salario mínimo legal mensual vigente para cada año, ello por el término de la relación de trabajo, declarado en el numeral 1º de la parte resolutoria de este fallo, respecto de los aportes a pensión. Este pago se realizará a la AFP PORVENIR S.A. FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS, o a la AFP que se encuentre afiliado el demandante a la fecha del pago.

**CUARTO.- DENEGAR** las restantes pretensiones de la demanda.

**QUINTO.- CONDENAR** a la parte demandada a pagarle las costas procesales a favor de la parte demandante. Las agencias en derecho correspondientes se fijan 1 s.m.l.m.v.

**"OBRA DE MODO TAL QUE LA MÁXIMA DE TU VOLUNTAD SEA EN TODO TIEMPO PRINCIPIO DE TODA LEY GENERAL" H.K.**

H. Magistrados, respetando el criterio del Ad Quo, se considera que erró y desconoció la aplicación que para el caso concreto establece la Ley y la Jurisprudencia emitida por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

Por lo anterior se hará un breve análisis respecto de las siguientes excepciones que fueron declaradas, así como también de las que fueron parcialmente declaradas que serán objeto de apelación.

Antes de entrar en materia se expondrá el concepto de prestaciones sociales, este ha sido extraído del Radicado 68001-23-15-000-2001-02652-02(1076-11) del Consejo de Estado

*“Las prestaciones sociales, por su parte, han sido establecidas por el legislador para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan **durante** la relación de trabajo. Estas pueden estar representadas por dinero, servicios u otros beneficios con los cuales **se busca amparar las contingencias a que suele verse sometida la persona que labora al servicio de un empleador.** Las anteriores definiciones dejan claro que tanto las prestaciones sociales como el salario emergen indudablemente de los servicios subordinados que se prestan al empleador. En otras palabras, unos y otros se derivan igualmente de la relación laboral.”*

el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo establece

***Si a la terminación del contrato**, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.*

De la exegesis o más bien de la hermenéutica de la redacción del artículo 65 se puede extraer lo siguiente:

SI A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO:

La anterior premisa exige una verificación temporal anterior a la fecha de finalización del contrato, lo cual quiere decir que durante la relación laboral e incluso antes de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador deberá verificar si los pagos por concepto de prestaciones sociales y salarios han sido debidamente pagados.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia 41782 de 30 de agosto de 2011 de M.P. Francisco José Ricaurte al respecto establece

*“De todas maneras, para los efectos del art. Del Código Sustantivo del Trabajo, la mala fe no se limita a la presencia del dolo en la omisión o mora en el pago de los salarios y/o prestaciones sociales, ni las actitudes temerarias, maliciosas o engañosas de parte del empleador, sino que comprende también otros factores, tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés y la negligencia que muestra el empleador frente al asalariado al mantener al garete su derecho al pago de tales acreencias”*

Ahora bien, respecto de la buena fe, principio general del derecho que por ser un concepto subjetivo no merece una aplicación exegética sino práctica en la medida en que quien pretenda acreditarla le será necesario establecer la razón del por qué determinada acción u omisión se realizó sin el ánimo de perjudicar o simplemente o con el fin de mitigar un daño o un riesgo.

La Sala de Casación laboral en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, trajo a colación el concepto de la buena fe-lealtad, definiéndolo así:

***“OBRA DE MODO TAL QUE LA MÁXIMA DE TU VOLUNTAD SEA EN TODO TIEMPO PRINCIPIO DE TODA LEY GENERAL” H.K.***

*es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar. Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta.*

Agregó que:

*ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia.*

*En el asunto bajo examen la sala sentenciadora no desconoció este basilar principio, sino que partiendo de él estimó que la llamada a juicio, no acreditó razones atendibles de su proceder al desconocer una relación de estirpe laboral»*

De manera que será el juez a quien le es necesario realizar ese análisis y basar su decisión con las actuaciones desplegadas por quien en el presente asunto es el empleador.

En la providencia de primera instancia, el juez encontró probada la buena fe por la conducta emanada por parte de quien fuera empleador de mi cliente en razón a que este pagó un valor por concepto de liquidación.

Se tiene que las prestaciones sociales no se han de pagar con posterioridad a la terminación contractual sino durante el vínculo laboral, porque precisamente lo que se busca es que durante la relación y con posterioridad a la misma en virtud de una terminación o de un hecho imprevisible el trabajador o extrabajador no quede desprotegido.

Siendo esta premisa aceptable, el suscrito respetuosamente se pregunta si el juez se realizó estas preguntas

- 1) El haber pagado una liquidación con mucho tiempo de posterioridad y de manera provocada en virtud de una reclamación que con anterioridad a la radicación de la demanda se le hiciera al demandando, es decir, no de manera automática o voluntaria a la terminación del contrato, ni de manera espontánea ¿se considera un acto de buena fe? o
- 2) ¿el haber pagado una liquidación con valores grotescos, se considera un acto de buena fe? O
- 3) ¿El no pagar las cotizaciones a ARL, Régimen de Salud durante una relación contractual de carácter laboral, ¿podría llegar a considerarse buena fe? O
- 4) ¿el haber pagado una liquidación podría llegar a considerarse buena fe aun cuando durante el desarrollo de la relación laboral el trabajador estuvo expuesto en virtud de la actividad altamente riesgosa a sufrir un accidente sin que tuviese derecho a lo que ello implica? O
- 5) ¿el haberle pagado a su trabajador una liquidación provocada por una reclamación, subsana el hecho de no haber cumplido con las obligaciones que tenía a cargo como empleador en cuanto al pago de las primas y vacaciones? O
- 6) ¿Qué hubiese sucedido en el evento de la ocurrencia de un accidente laboral? O
- 7) ¿qué hubiese ocurrido si durante la relación contractual el trabajador se hubiese enfermado sin el beneficio de tener su seguridad social en salud?
- 8) ¿se subsana con una liquidación aun sabiendo la existencia del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo el no haber pagado durante el desarrollo

contractual las prestaciones sociales entendidas estas como primas de servicios, cesantías, intereses a las mismas, vacaciones?

Todas estas preguntas se quedan cortas ante el hecho de la valoración que el juez le hiciera en su momento a los criterios para determinar que el demandado obró de buena fe.

De manera que aquí no existe el concepto transversal de la ética que debe regir en una relación de carácter laboral, de tal suerte que se equivocó el juez en su valoración frente a este principio.

Respecto de la prescripción

Erró y desconoció la aplicación de la figura de la prescripción cuando se trata de la supremacía de la realidad al establecer el término de 3 años de prescripción en la sentencia.

Para atacar el argumento expuesto por el juez frente a este punto, la Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia estableció que:

*“En este caso, aunque el planteamiento no es muy claro, la censura sugiere, por una parte, que una obligación no se hace exigible hasta tanto no es declarada por el juez del trabajo, cuestión que ha sido negada por esta Corte, al precisar que las sentencias que declaran un contrato de trabajo en la realidad no tienen un efecto constitutivo sino declarativo.”*

Así mismo, la Sección Segunda Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado mediante radicación No. 730012331000200003449-01. (M.P., Bertha Lucía Ramírez de Páez), además, sentencia de 17 de abril de 2008 Sección Segunda – sub sección A del Consejo de Estado. Radicación N° 54001-23-31-000-2000-00020-01 (2776-05) (consejero ponente, Jaime Moreno García) y en sentencia de 6 de marzo de 2008, sección segunda – sub sección A. Expediente 2152-06. Se estableció:

*“es a partir de la decisión judicial que desestima los elementos de la esencia del contrato de prestación de servicios que se hace exigible la reclamación de derechos laborales tanto salariales como prestacionales, porque conforme a la doctrina esta es de las denominadas sentencias constitutivas, ya que el derecho surge a partir de ella, y por ende la morosidad empieza a contarse a partir de la ejecutoria de esta sentencia.*

(...)

*Por lo tanto, entendiendo que el término trienal de prescripción se cuenta a partir del momento en que la obligación se hizo exigible en la sentencia ejecutoriada, es justamente a partir de este momento que se contarían los tres (3) años de prescripción de los derechos de la relación laboral hacia el futuro, situación que operaría en el caso de que continuara la relación laboral, empero como el sub-lite se contrae al reconocimiento de una situación anterior no existe prescripción pues la obligación, como se dijo, surge con la presente sentencia”*

Una vez plasmado lo anterior, Nadie niega el postulado de la prescripción para los derechos laborales de 3 años establecido en el ordenamiento jurídico colombiano, no obstante, la prescripción de los derechos laborales surgidos de la declaración de un contrato de trabajo realidad, empieza a contarse desde el momento mismo en que se causa el derecho o se termina la relación contractual que fue declarada como relación laboral.

En suma, la valoración errada del a quo, así como el desconocimiento del precedente jurisprudencial que por cierto es abundante, ocasionó que decidiera declarar probadas las excepciones de pago, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones demandadas.

lo anterior en razón a que consideró la extinción de una parte de la obligación por haber aplicado equivocadamente en este caso el fenómeno de la prescripción, y con base en esto, determinó que el pago realizado por el demandado por la suma

***“OBRA DE MODO TAL QUE LA MÁXIMA DE TU VOLUNTAD SEA EN TODO TIEMPO  
PRINCIPIO DE TODA LEY GENERAL” H.K.***

de siete millones ochocientos sesenta y siete mil seiscientos ochenta y seis pesos (\$7'867.686) extingúa la obligación debida.

Lo mismo sucede al haber errado, confundido y desconocido la manera en como se ha de aplicar para el caso sub lite los términos de prescripción, de modo que, frente a estas declaraciones no se hará alusión en tanto estas se dieron como consecuencia de haber decidido como probadas las primeras que ya fueron objeto de explicación.

Por lo tanto, solicito a la Sala que se revoque parcialmente el numeral segundo de la sentencia objeto de apelación en lo referente a las excepciones de Buena fe, pago, prescripción, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido que fueron erradamente valoradas y aplicadas de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico y en la múltiple jurisprudencia emitida por el máximo órgano de la justicia ordinaria en materia laboral.

Asimismo y dada la consecuencia de la solicitud anterior, respetuosamente solicito que se revoque el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia, para que en consecuencia proceda la Sala a condenar lo pretendido desde el inicio de la demanda.

#### Notificaciones

- ✓ El suscrito abogado en la carrera 90 # 6 A – 47 int. 144 de la ciudad de Bogotá D.C.
- ✓ Email: [aboluisfeliperocha@hotmail.com](mailto:aboluisfeliperocha@hotmail.com)
- ✓ Contacto: 3103020140

Atentamente:



Luis Felipe Rocha Quintero  
C.C. N° 1.018.455.217 BTÁ  
T.P 304.858. C.S.J

La Plata Huila, 15 de septiembre de 2021.

**HONORABLE MAGISTRA**

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Tribunal Superior - Sala Civil-Familia-Laboral

E.S.D

**RADICADO:** 41396318900120190001601

**DEMANDANTE:** Nelson Jabier Sterling Tibaque

**DEMANDADO:** Ferney David Muñoz Muñoz

**ASUNTO:** Alegatos de Conclusión

**OMAR ALEXANDER PATIÑO QUINTERO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.081.407.804 con la tarjeta profesional No. 282.858 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en mi calidad de apoderado judicial del demandado, señor Ferney David Muñoz, identificado con la cédula de ciudadanía No 12.278.088, por medio del presente escrito, me permito presentar ALEGATOS DE CONCLUSIÓN, dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

**I. CONSIDERACIONES GENERALES (HECHOS Y PRUEBAS)**

Como se estableció en la contestación de la demanda, la parte demandante pretende realizar el cobro de acreencias laborales, con motivo de incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones sociales, además del pago a fondo de pensiones respecto a la omisión de cotización.

Frente al caso en particular, ha reiterado que existe oposición total frente a todas y cada una de las pretensiones, toda vez que mi representado cumplió a cabalidad con sus obligaciones, cancelando en debida forma su salario y sus prestaciones. Como se pudo probar en el proceso de primera instancia con los documentos aducidos en la contestación de la demanda y los respectivos interrogatorios de parte, al trabajador se le canceló cada uno de sus emolumentos, incluso fue realizado un pago por consignación toda vez que este no quería recibir su pago, siendo así que existió buena fe del demandado.

Aunado a lo anterior, es formal mencionar **la naturaleza de las cotizaciones al sistema de seguridad social**, de conformidad con lo dispuesto en la ley 100 de 1993, el sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que tienen como objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana mediante la protección de una serie de contingencias.

El sistema funciona con base en los aportes que realizan tanto los trabajadores como los empleadores, cotizaciones que son obligatorias de conformidad con el

artículo 17 de la ley 100 de 1993 modificado por el artículo 4 de la ley 797 de 2003 en pensiones y en el artículo 161 de la ley 100 de 1993 en salud.

Pero para determinar si hay obligación de realizar el pago de aportes, es necesario que se precise el salario, así como los extremos temporales, pues se desconoce que exista un contrato laboral, por lo tanto, no existe obligación de pago, de otro lado esta la buena fe debido a que aun sin existir obligación se actuó bajo criterios responsables y proteccionistas al demandante, realizando un pago a favor de este, a pesar no estar obligado a hacerlo.

Los argumentos y pruebas expuestas en la demanda no son suficientes para configurar un contrato laboral, como se determina en el artículo 23 del Código sustantivo del Trabajo, pues no existe una subordinación, tampoco una prestación personal del servicio, dejando sin piso jurídico lo solicitado por el accionante

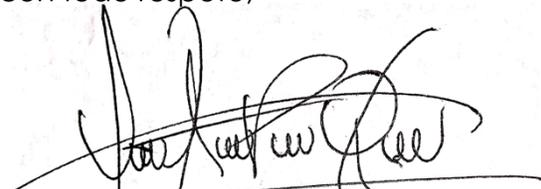
En este orden de ideas, el demandado siempre ha actuado de buena fe, conforme a los lineamientos del artículo 2 de la constitución nacional y de acuerdo a los lineamientos normativos de la ley 100 de 1993, el código sustantivo del trabajo y demás normatividad relacionada frente a todas las acciones tendientes a cumplir obligaciones como empleador.

De modo que, los argumentos de este alegato, considera esta parte demandada que se deben despachar desfavorablemente las pretensiones propuestas por el demandante sin que se endilgue responsabilidad alguna al demandado.

### **NOTIFICACIONES**

Recibiremos notificaciones en la Calle 2 No. 6-73, barrio San Sebastián, La Plata Huila, email: [omaralexander91@hotmail.com](mailto:omaralexander91@hotmail.com)

con todo respeto;



**OMAR ALEXANDER PATIÑO QUINTERO**

CC. No. 1.081.407.804 de La Plata Huila.

T.P No. 282.858 del Consejo Superior de la Judicatura