

MAGISTRADA  
MARIA NANCY GARCIA GARCIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI – SALA LABORAL  
E. S. D.

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL  
DEMANDANTE: ALEXANDER RAMIREZ CERON  
DEMANDADO: CAPRECOM E.I.C.E. EN LIQUIDACION  
SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.  
COOPERATIVA SERVIVALLE  
RADICACIÓN: 76001-31-05-015-2017-00677-01  
ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSION RECURSO DE APELACION  
ORIGEN: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

JOSE RODRIGO PULIDO BARBOSA, identificado con la cedula de ciudadanía No. 11.451.437 abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional No. 299.459 del C.S.J., actuando en mi calidad de apoderado judicial del señor ALEXANDER RAMIREZ CERON dentro del proceso de la referencia me permito presentar ALEGATOS DE CONCLUSION en los siguientes términos:

Fundamento el recurso de la siguiente manera:

Como se puede observar en los contratos de prestación de servicios y demás pruebas aportadas al proceso el señor ALEXANDER RAMIREZ CERON, nunca fue FUNCIONARIO PUBLICO en la nómina de la demandada ya que nunca se vinculó con esa entidad por libre nombramiento o remoción y tampoco bajo la modalidad de carrera administrativa. El señor ALEXANDER RAMIREZ CERON, siempre fue contratado bajo la modalidad de CONTRATISTA INDEPENDIENTE conforme los CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS y en desarrollo de esos contratos de prestación de servicios ejerció labores de TRABAJADOR OFICIAL ya que prestaba un servicio, estaba subordinado y recibía una contraprestación.

En ese sentido el señor ALEXANDER RAMIREZ CERON, se vinculó laboralmente con la CAJA DE PREVISION SOCIAL DE COMUNICACIONES “CAPRECOM” EICE EN LIQUIDACION, en el cargo de TECNICO PROFESIONAL DE APOYO AL AREA DE PRESUPUESTO Y PROVEEDORES desde el 23 de junio de 2009 hasta el 31 de enero de 2016, fecha en la cual el empleador termino la relación laboral sin motivación alguna.

El señor Juez de Primera Instancia en atención del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades o contrato realidad pudo establecer la presencia real de un contrato de trabajo entre el trabajador ALEXANDER RAMIREZ CERON y la entidad CAPRECOM EN LIQUIDACION la cual la demandada quiso disfrazar u ocultar con un supuesto contrato de prestación de servicios lo cual evidencia la **MALA FE** del empleador constituyéndose en un acto notablemente artificioso y fraudulento ya que con el trabajador se pactó un contrato de trabajo en el cargo de TECNICO PROFESIONAL DE APOYO AL AREA DE PRESUPUESTO Y PROVEEDORES con el cumplimiento de una jornada de trabajo en las instalaciones del empleador con subordinación y contraprestación por el trabajo realizado.

El principio de la **BUENA FE** se destaca y se aplica en las relaciones y garantías laborales, en las cuales el trabajador, en especial cuando entrega su fuerza o su capacidad de trabajo a una entidad pública, confía en que la autoridad al encargarle una labor no desconocerá o buscará evadir posteriormente su responsabilidad frente a los derechos laborales del trabajador como en el caso que nos ocupa donde la entidad pública demandada desconoció los derechos laborales del señor ALEXANDER RAMIREZ CERON.

Conforme al debate probatorio quedo plenamente demostrado la existencia de un CONTRATO REALIDAD o CONTRATO DE TRABAJO, ya que se logró demostrar sin lugar a dudas, los requisitos del contrato realidad establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo.

Los testigos escuchados por el despacho en sus declaraciones fueron contundentes en cuanto a la plena demostración de la relación laboral que se sucedió entre el señor ALEXANDER RAMIREZ CERON y la entidad demandada.

Está comprobado que la entidad demandada fue el VERDADERO EMPLEADOR de mi poderdante por lo cual la debió contratar de manera directa con todas las garantías laborales previstas en la normatividad laboral vigente, pero su actuación de mala fe buscaba ocultar la verdadera relación laboral con la finalidad de esquivar cualquier tipo de responsabilidad y así evitar responder por los derechos del señor ALEXANDER RAMIREZ CERON.

La CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL. FRENTE AL CONTRATO REALIDAD en sentencia del M. P. Jorge Prada Sánchez- magistrado de descongestión. Sentencia SL-13782018 (57398), abr. 25/18, señalo lo siguiente:

- Una vez se acredita la actividad personal que lleva a la aplicación del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace presumir la existencia del contrato de trabajo, el demandante requiere acreditar otros elementos ajenos al concepto de SUBORDINACIÓN, así lo precisó la Sala Laboral de Descongestión No. 2 de la Corte Suprema de Justicia. El fallo explicó que es necesario demostrar los extremos temporales de la relación laboral, presupuesto ineludible para la prosperidad de las pretensiones. También, el monto del salario; la jornada laboral; el trabajo en tiempo suplementario, si se alega, y el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.

Es importante concluir que para acreditar la existencia de una relación laboral es necesario probar los tres elementos mencionados, pero, especialmente, que el supuesto contratista desempeñó una función en las mismas condiciones de subordinación y dependencia que sujetarían a cualquier otro servidor público, constatando, de esta manera, **que las actividades realizadas no son de aquellas indispensables en virtud de la necesaria relación de coordinación entre las partes contractuales.**

Respecto a la subordinación, se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, **“todo dirigido a lograr el objetivo misional trazado”.**

Se pudo determinar igualmente que los elementos de trabajo tales como computador, escritorio y todo lo demás los proporciono el empleador CAPRECOM EN LIQUIDACION al trabajador ALEXANDER RAMIREZ CERON.

**"Los contratos de trabajo sucesivos hacen presumir un contrato único"**

"Cuando el trabajador no dejó de prestar servicios un sólo día, por lo cual la relación laboral no se interrumpió". Para la Corte Suprema de Justicia, se rompe la continuidad laboral cuando haya realmente un contrato distinto, para que pueda admitirse que dentro de una relación laboral puedan encontrarse interrupciones, porque si los dos contratos son en esencia diferentes, la relación laboral como las jurídicas no serán únicas sino varias". (CSJ, Casación laboral, Sentencia. Jul. 19/77, Ratificada en las sentencias de agosto 5/88 y enero 19/89).

**"Contratos sucesivos.** "No se puede hablar de dos contratos mientras no haya diferencias esenciales en el objeto mismo del contrato, o mientras no se haya terminado una relación laboral y se haya iniciado otra.

Las sentencias nos hablan de que pueden existir dos contratos de trabajo distintos que se suceden, y para ello es necesario que aparezca con toda claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro, pero, CON UN OBJETO DIFERENTE para que pueda entenderse que existe una nueva vinculación laboral.

Si hay verdadera necesidad del servicio el contrato laboral no desaparece, se habla de continuidad laboral.

En contratos de trabajo sucesivos si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido injusto", según doctrina establecida en las Sentencias del 19 de abril de 2005 y 4 de julio de 2006 de la Corte Suprema de justicia Sala laboral.

Las entidades públicas son las más obligadas a respetar la Constitución y la ley por ello no es admisible que desconozcan los derechos laborales de sus trabajadores mediante el engaño y el ocultamiento de una verdadera relación laboral como sucedió en el caso que nos ocupa lo cual demuestra de manera evidente la mala fe con que actuó la entidad CAPRECOM" EICE EN LIQUIDACION.

En ese sentido es pertinente traer a colación sendas sentencias de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral las cuales reafirman el sentido de la indemnización prevista en el artículo 65 del C.S.T., teniendo en cuenta el principio de la buena fe.

Sentencia No. 49346 de mayo de 2017 Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. "LA SANCIÓN MORATORIA NO ES AUTOMÁTICA EL JUEZ DEBE CONSTATAR SI EL DEMANDADO ACTUÓ CON BUENA O MALA FE".

Sentencia No. 39747 de marzo de 2017. Magistrado Ponente: Jorge Luis Quiroz. "**LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA ES DE CARÁCTER SANCIONATORIO CONTRA EL EMPLEADOR RENUENTE A PAGAR SALARIOS Y PRESTACIONES LO CUAL ES INCOMPATIBLE CON LA NOCIÓN DE BUENA FE**".

Los Jueces de la República en materia Laboral por naturaleza aplican el principio de inescindibilidad dando completa aplicación a la Favorabilidad Normativa la cual resuelve dicotomías normativas en favor del trabajador. Favorabilidad Interpretativa Induvió prooperario con lo cual toda interpretación debe ser favorable para el trabajador, así como también la Favorabilidad probatoria la cual en caso de duda sobre el tema debe prevalecer la interpretación más favorabilidad para el trabajador.

En el caso que nos ocupa es más que claro que lo pretendido por el demandante es que el Juez de conocimiento declara la existencia de un contrato de trabajo por las labores desempeñadas y por encentrarse demostrados o alegar la existencia los elementos que configuran una relación laboral conforme al artículo 23 del C.S.T.

### PETICIONES

Teniendo en cuenta todos y cada uno de los argumentos de hecho y de derecho demostrados y fundamentados con las pruebas aportadas de manera respetuosa le solicito señora Magistrada CONFIRMAR la sentencia de primera instancia reconociendo LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONTRA EL EMPLEADOR RENUENTE A PAGAR PRESTACIONES SOCIALES.

Le solicitamos señora Magistrada efectuar la liquidación moratoria sobre el salario percibido por el trabajador ALEXANDER RAMIREZ CERON, el cual devengaba la suma mensual de UN MILLON SETECIENTOS NOVENTA Y DOS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$1.792.549.00.), en el cargo de TECNICO PROFESIONAL DE APOYO AL AREA DE PRESUPUESTO Y PROVEEDORES.

De la Señora Magistrada.



JOSE RODRIGO PULIDO BARBOSA

C.C. No. 11.451.437

T.P. No. 299.459 del C.S.J.