Señores,
HONORABLE TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA- SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. ANA LUCÍA CAICEDO CALDERON
seclabper@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

Referencia: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Demandante: MARTHA LUCÍA SERNA MARÍN
Demandado: EFICACIA S.A.S Y OTROS
Radicación: 66001-31-05-003-2021-00032-02

Asunto: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.395.114 de Bogotá D.C., abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en el presente proceso como Apoderado de **EFICACIA S.A.S.** conforme a poder que obra dentro del expediente, REASUMO el poder a mi conferido y estando dentro del término legal, procedo a presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA** dentro del proceso de la referencia, solicitando se **REVOQUE** la Sentencia No. 091 del 06 de agosto de 2024 proferida por el **JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PEREIRA**, en los siguientes términos:

CAPÍTULO I

ARGUMENTOS DE HECHO Y DERECHO PARA QUE EL TRIBUNAL REVOQUE LA SENTENCIA NO. 091 DEL 06 DE AGOSTO DE 2024 PROFERIDA POR EL JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PEREIRA

Como se adujo en la contestación de la demanda, y en los alegatos de conclusión y, conforme a las pruebas practicadas en el plenario, es claro que no le asiste responsabilidad alguna a EFICACIA S.A.S. de cara al reconocimiento y pago de los conceptos laborales alegados por la parte actora, esto es; la reliquidación de prestaciones sociales, la ilegalidad y/o ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, la reliquidación de los aportes efectuados al sistema integral de seguridad social, la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST y la indexación. Por lo cual, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA- SALA LABORAL deberá absolver a mi representada y revocar la sentencia de primera instancia del 06/08/2024 proferida por el Juzgado Tercero laboral del Circuito de Pereira, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. **LAS BONIFICACIONES SUMINISTRADAS POR EFICACIA S.A.S NO CONSTITUÍAN SALARIO Y POR ENDE NO HAY LUGAR A LA RELIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES, VACACIONES Y APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIÓN.**

Al respecto, es menester indicar en lo concerniente al factor salarial que pretende la actora y que erróneamente fue concedido por la A quo, es preciso reiterar que la bonificación por mera liberalidad NO constituye salario de conformidad con el artículo 128 del CST, norma que indica cuáles son los rubros que NO constituyen salario, y del cual se observa taxativamente lo siguiente: *"bonificaciones no constitutivas de salario"*, concepto que en virtud de la ley, mi representada EFICACIA S.A.S. canceló a la señora MARTHA LUCÍA SERNA, debiéndose precisar que las mismas, no eran habituales y no eran otorgadas como retribución a la prestación personal del servicio.

Así las cosas, el artículo 128 del CST reza lo siguiente:

> *No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto*

expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Por otro lado, conforme con el testimonio rendido por la señora Sandra Patricia Serna, aquella fue clara en indicar que las bonificaciones que eran canceladas por el empleador EFICACIA S.A.S. no eran habituales, pues las mismas se otorgaban por los concursos que hacía la marca del cliente en fechas especiales, y que, si la trabajadora no concursaba no se les reconocía, precisamente por la mera liberalidad del empleador.

Así las cosas, tenemos que contrario a lo señalado por la juez de primera instancia, NO es posible acceder a la reliquidación de prestaciones sociales y aportes al sistema integral de seguridad social, como quiera que contrario a sus dichos, de las pruebas documentales obrantes en el expediente y especialmente del interrogatorio de parte y de la prueba testimonial, se logró desvirtuar: (i) Que las bonificaciones no tenían un carácter de habitual (ii) Que dicho valor no era suministrado en aras de enriquecer el patrimonio de la trabajadora (iii) No era un rubro exacto que se pagaba mes a mes por parte del empleador y (iv) Que en el contrato de trabajo que suscribió la demandante con mi representada, se estipuló de manera taxativa que rubros NO constituían salario.

2. BUENA FE DE EFICACIA S.A.S.

Sin perjuicio de lo anterior, debe indicarse que a lo largo de la relación laboral que sostuvo EFICACIA S.A.S con la señora MARTHA LUCÍA SERNA, mi representada siempre actuó bajo el principio de la buena fe, respetando a cabalidad las normas constitucionales y legales establecidas para regular el asunto en discusión, así como las condiciones pactadas en el contrato. En cuanto a lo relativo a la indemnización moratoria la misma solo puede configurarse si se acredita la mala fe del empleador, situación que en el caso marras se desvirtuó, pues ciertamente EFICACIA S.A.S. obró con la convicción de pagar lo que le correspondía deber, pues efectuó el pago de salarios y prestaciones sociales conforme lo establecido en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, y lo amparado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo

Al respecto de la mala fe y su acreditación en aras de condenar a las indemnizaciones moratorias, es preciso traer a colación la providencia AL2093 de 2021 expedida por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, la cual indicó:

Ciertamente, sobre el particular la Sala ha sostenido respecto de las sanciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990 (CSJ SL6621-2017; CSJ SL8216-2016; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13442-2017 y CSJ STL10313-2017), que éstas no son automáticas y para su aplicación el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador.

También de tiempo atrás (CSJ SL21922-2017, CSJ SL662-2013, CSJ SL21682-2017, CSJ SL14152-2017 y SL10414-2016) la Corte ha sentado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «[…] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014). Sin embargo, ello no supone, que exista una suerte de presunción de la mala fe del empleador, lo que resulta por completo contrario a los postulados del artículo 83 de la Constitución Política.

Con ello, la Sala evidencia que a pesar de encontrarse judicialmente equivocada la actuación del empleador en lo relativo a algunos de los pagos no salariales consagrados en el contrato; ésta no estuvo revestida de un aprovechamiento arbitrario y falaz de un trabajo personal y subordinado prestado a su favor por el demandante en desmedro del trabajador mismo, menos aún en el escenario de la discusión que gravita en torno a un contrato límite y probatoriamente complejo. (subrayas fuera de texto)

Conforme con lo anterior, véase que, durante la relación laboral que sostuvieron las partes, EFICACIA S.A.S. como empleador siempre reconoció y pagó a la demandante el salario más los recargos de ley, le canceló cumplidamente las prestaciones sociales y vacaciones, siempre en sujeción de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo y demás otrosíes, situación que se

acreditó con los soportes de nómina incorporados al plenario y el interrogatorio de parte a la demandante, por lo que, se puede concluir que la conducta de EFICACIA S.A.S. permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño a la actora.

3. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACREENCIAS LABORALES

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, es preciso indicar que, al respecto de la excepción de prescripción propuesta por este extremo y la cual se declaró parcialmente probada por la A quo, se tiene que, conforme al artículo 488 del CST y en concordancia con el artículo 151 del CPTSS, el término de prescripción será de 3 años, a excepción de las vacaciones que prescriben en 4, sin embargo, la contabilización del mismo varía dependiendo del derecho o en este caso de la acreencia laboral. Así las cosas, conforme a las condenas impuestas en el numeral cuarto de la sentencia de primera instancia, es menester precisar que en el presente proceso no se realizó una correcta contabilización del término de prescripción por parte de la A quo en lo que concierne a la prima de servicios, intereses a las cesantías e indemnización moratoria, ya que, el conteo debe realizarse cuando surgió la obligación del empleador de pagarlas o reconocerlas.

Se tiene que conforme al inicio de la relación contractual (29/05/2014), a la terminación del contrato (17/10/2017) y a la radicación de la demanda (02/02/2021) se configuró la prescripción, debiéndose contabilizar el término prescriptivo pertinente desde la radicación de la demanda hacia atrás, comoquiera que, anterior a ello, el demandante no realizó reclamación alguna ante mi representada sobre el objeto del presente proceso.

Al respecto es preciso traer a colación la sentencia del 17/05/2023 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira- SL, en la cual realizó el análisis de la prescripción en un caso con iguales extremos de terminación del contrato de trabajo y radicación de la demanda y en la cual concluyó:

> *"En consecuencia, los 3 años del fenómeno de la prescripción se alcanzarían a la media noche del 02/02/2021 y como la demanda la presentó en horas laborables de ese día, entonces la acción de reclamo laboral no feneció, pues se demandó el último día del cumplimiento de los 3 años, sin reclamo alguno anterior que interrumpiera dicha prescripción.*
>
> *Puestas de ese modo las cosas,* ***se encuentra prescrito el reclamo de las acreencias laborales causadas antes del 17/10/2017****, esto es, hasta antes del último día del contrato de trabajo y por ende, tiene derecho a las acreencias causadas ese día y aquellas que se hagan exigibles a partir de la terminación del vínculo laboral como se expondrá adelante*." (subrayas y negrita fuera de texto)

Conforme con lo anterior y el precedente de esta H. Corporación, es claro que en el caso de las acreencias laborales y de los conceptos indicados en el numeral cuarto de la sentencia apelada, deben contabilizarse el término desde cuando debieron hacerse exigibles, así las cosas, en el caso de la prima de servicios, intereses a las cesantías e indemnización moratoria debió calcularse solo por un día.

4. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA SEÑORA MARTHA LUCÍA SERNA SE FUNDAMENTÓ EN UNA JUSTA CAUSA.

Aduce la parte actora que la terminación del contrato de trabajo es ilegal, sin siquiera fundamentar o esgrimir los argumentos que fundamentan la preposición. No obstante, ignora la parte demandante, que el OTROSI AL CONTRATO DE TRABAJO CONSANGUINIDAD se le puso de presente en tres ocasiones, los días 30 de mayo de 2014, 26 de mayo de 2015 y 25 de julio de 2017. Resaltándose que la señora Martha Lucía suscribió dicho libelo, ratificando con esto el pleno conocimiento del OTROSIES, situación que demuestra que la demandante conocía de las condiciones de su contrato de trabajo.

Respecto a las causas que dieron lugar a la terminación del contrato laboral de la actora, es necesario manifestar, que mediante diligencia de descargos del 13 de octubre de 2017, se le cuestionó a la demandante las razones por las cuales no había comunicado a la compañía que dentro de las instalaciones se encontraba laborando un pariente suyo, pese a que conocía del contenido del otro sí al contrato de trabajo de consanguinidad, manifestando que no informó dicha situación pues su familiar se vinculó de forma indirecta, y no vio necesario informarlo a EFICACIA.

La terminación del contrato de trabajo por justa causa, encuentran fundamento en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Artículos 38 y 51 numerales 1° y 2° del Reglamento interno de Trabajo de EFICACIA S.A y en el Acuerdo primero, segundo y tercero del OTRO SÍ AL CONTRATO DE TRABAJO CONSANGUINIDAD veamos:

Articulo 62 C.S.T, numeral 6°:

> *"6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.**" (Subrayas y negrillas, fuera del texto original).*

Artículos 38 y 51 numerales 1° y 2° del Reglamento interno de Trabajo de EFICACIA S.A

> *"Articulo 38. Formas de ejecutar el trabajo: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe, supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y **al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.**" (Subrayas y negrillas por fuera del texto original).*
>
> *"Articulo 51. Obligaciones especiales del trabajador: Son obligaciones especiales del trabajador:*
>
> *1.Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;*
>
> *2.Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido".*

Al respecto, es importante mencionar la sentencia del 17/05/2023 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira- SL, en la cual realizó el análisis del despido unilateral con justa causa en el caso de la señora Sandra Patricia Serna, argumentando:

> *"En ese sentido, se acreditó que la demandante incumplió una obligación como era informar a su jefe inmediato de tal conflicto de intereses, en la medida que la cláusula 3ra del citado pacto imponía a esta la obligación de que "TERCERO – En caso de que con posterioridad se presenten situaciones potenciales que puedan considerarse como violación de esa política, el trabajador adquiere la responsabilidad de reportarlo oportunamente a su jefe inmediato y así mismo, al departamento de talento humano".*
>
> *Obligación que la demandante conocía desde el año 2015, pues para el 17/07/2015 también se había suscrito otro sí bajo el mismo sentido, de ahí que en tanto en los descargos aceptó que no informó que la trabajadora Martha Lucía Serna, en consecuencia, se configura el incumplimiento de una obligación de la trabajadora que fue calificada en dicho otro sí como grave, de ahí que la terminación de su contrato fue con justa causa."*

Conforme con lo anterior, es preciso indicar que, la señora MARTHA LUCÍA SERNA en interrogatorio de parte y la señora SANDRA PATRICIA en el testimonio rendido, adujeron que (i) NUNCA le informaron a un jefe inmediato expresamente que existía un vínculo consanguíneo entre aquellas y (ii) que conocían los OTROSÍES sobre el conflicto de intereses.

Aunado a lo anterior, en el plenario se encuentra acreditado que EFICACIA S.A.S. le garantizó a la señora Martha Lucía el debido proceso y derecho a la defensa en la diligencia de descargos que se surtió y en la cual la misma trabajadora admitió que no informó a la compañía sobre el conflicto de intereses que existía, acreditándose la comisión de faltas a sus obligaciones contractuales.

Se concluye entonces que, el despido realizado a la hoy demandante se debió a la comisión de una falta grave que se encontraba consagrada como una causal de terminación del contrato de trabajo

con justa causa. A dicha conclusión arribó la Juez de primera instancia y, por ende, absolvió a mi representada de la pretensión encaminada a obtener la declaratoria de un despido ilegal e ineficaz y consigo la indemnización por despido sin justa causa.

Con fundamento en los argumentos expuestos, concretaré la siguiente:

CAPÍTULO II
PETICIONES

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia No. 091 del 06 de agosto de 2024 proferida por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PEREIRA, para que en su lugar se ABSUELVA a EFICACIA S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, declarando probadas las excepciones de mérito propuestas.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, solicito al Honorable Tribunal, se condene en costas a la parte demandante y a favor de EFICACIA S.A.S.

Cordialmente,

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA
C.C. No. 19.395.114 de Bogotá D.C.
T.P. No. 39.116 del C.S. de la J.