

Sustentación recurso de apelación proceso laboral 2019-085-01

Joluis AZ <joluis57az@gmail.com>

Mié 16/06/2021 11:27 AM

Para: Secretaria Sala Civil Familia - San Gil - Seccional Bucaramanga <seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co>;
luchoherreno@hotmail.com <luchoherreno@hotmail.com>; esbarbosaesp@gmail.com <esbarbosaesp@gmail.com>

 1 archivos adjuntos (241 KB)

Sustentación Apelación proceso laboral 2019-085-01.pdf;

Cordial saludo.

De manera atenta procedo a allegar en archivo adjunto y dentro del término conferido por el despacho, ejemplar de los alegatos que componen la sustentación del recurso de alzada interpuesta contra la sentencia dictada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez Santander, dentro del proceso laboral 2019-085-01.

Atentamente.

JOSELUIS ALBAZAFRA
Abogado Consultor

Señores
HONORABLES MAGISTRADOS
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL
SALA LABORAL, CIVIL Y FAMILIA
M.P. DR. JAVIER GOZALEZ SERRANO
seccivsgil@cendoj.ramajudicial.gov.co

Referencia:	Proceso:	Ordinario Laboral
	Demandante:	Sandra Liliana Sierra Camacho
	Demandado:	ESBARBOSA E.S.P.
	Radicado:	2019-0085-01

JOSE LUIS ALBA ZAFRA, mayor de edad y vecino de Barbosa Santander, identificado con la cédula de ciudadanía 91015798, portador de la tarjeta profesional de abogado 148891 del C.S. de la J., respetuosamente acudo en calidad de apoderado de la demandante SANDRA LILIANA SIERRA CAMACHO, con el propósito de allegar las alegaciones que componen el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia que desato la litis, proferida el 03 de marzo de 2021 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez Santander dentro del proceso de la referencia. Por lo anteriormente expuesto, comedidamente me permito sustentar el recurso de alzada de conformidad a las siguientes razones de índole legal, fáctica y probatoria:

Según se extrae de la sentencia atacada, el problema jurídico se circunscribe a determinar si la relación laboral terminó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la Empresa ESBARBOSA E.S.P., con ello verificando la legalidad o ilegalidad del despido y si hay lugar al pago de las indemnizaciones y deprecadas por la parte actora en la demanda.

Es así que la parte motiva del A-quo para denegar las pretensiones de la demanda, inicia concluyendo que la empresa ESBARBOSA es una empresa industrial y comercial del estado que se encuentra regulada por la ley 142 de 1994, aplicable para las empresas de servicios públicos domiciliarios; y que por tanto, las personas que prestan sus servicios para este tipo de empresas son trabajadores oficiales.

Asimismo señala que las justas causas para desvincular a un trabajador oficial se encuentran en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945; sin embargo las partes acordaron como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo las establecidas en el Decreto 2351 de 1965 art. 62 del C.S.T., y que tal pacto es válido

por cuanto no afecta los derechos del trabajador según lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 35754 del 14 de octubre de 2019, donde permite pactar en el contrato dichas causales.

Que para el caso concreto la cláusula 6 del contrato de trabajo establece como justas causas las enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y además por parte de la Esbarbosa las siguientes que se califican como graves: a) la violación por parte del trabajador oficial de cualquiera de sus obligaciones legales contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntal al trabajo; c) La ejecución de las labores remuneradas a favor de terceros sin la autorización del Esbarbosa; d) La revelación de secretos y actos reservados de la Esbarbosa, e) Las continuas desavenencias con sus compañeros de trabajo.

Que en efecto existió una relación de trabajo entre Sandra Liliana Sierra Camacho y la Esbarbosa, por lo que procederá el A-quo a determinar a través de los diferentes medios de prueba, si se configuraron las justas causas señaladas por la empleadora para terminar de manera unilateral el contrato de trabajo. Expone que mediante oficio del 29 de marzo de 2019 la gerente de Esbarbosa le comunicó a la trabajadora Sandra Liliana Sierra Camacho la terminación unilateral de la relación laboral a partir del 15 de abril de 2019, invocando las causales de los numerales 2, 3, 5 del literal A de Código Sustantivo del Trabajo.

Es en este punto que procedo entonces a exponer las razones que motivan la inconformidad con la sentencia atacada, a pesar que en la misma se exponen otras consideraciones que se serían de gran relevancia, si no fuera porque el A-quo al abordar el estudio de la carta del 29 de marzo de 2019, pasa por inadvertido que dicho oficio por sí mismo contraría el único requisito señalado en el parágrafo del artículo 62 del C.S.T. que es del siguiente talante:

«La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.»

Del anterior Sub lite se desprende que la carta de extinción laboral debe señalar las razones puntuales y concretas por las cuales el empleador despide al trabajador; es decir, especificando el modo, tiempo y lugar de los hechos inequívocos que motivan la determinación, de manera que puedan identificarse claramente y no se confundan con otros hechos.

Para el caso que nos ocupa, la carta emitida por la Esbarbosa se limita a transcribir de manera general los causales 2, 5, 6 y 8 del artículo 62 del Código Sustantivo del

Trabajo y en ningún momento describe puntualmente los hechos imputados a la trabajadora que ameritaran la terminación del contrato laboral, sino que de manera vaga expone una serie situaciones etéreas que no se avienen ni encajan con los numerales 2, 5, 6 y 8 del citado artículo.

Al respecto la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45034 del 26 de noviembre de 2014 con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina señaló lo siguiente:

«En este asunto, desde una perspectiva meramente jurídica, el Tribunal no debió tener como una exigencia legal para la validez del despido, que el empleador tuviera necesariamente que citar en la carta de despido el precepto legal que enmarque la conducta del trabajador en una causal de terminación del contrato de trabajo, pues bastaba la descripción de los hechos imputados para despedir al trabajador como en este caso ocurrió.»

De lo anterior resulta claro que la única obligación del empleador es la de señalar y describir los hechos que configuran las razones del despido, más no de transcribir las normas legales en las que sustenta el despido, por lo que no se requiere hacerlo, aunque si lo hace no tiene efecto jurídico alguno.

Al retomar el estudio de la carta de despido de Esbarbosa, encontramos que esta adolece de motivación alguna y ni siquiera prueba la justa causa del despido, en tanto que no se señalan puntualmente los hechos, las causas y las razones para adoptar dicha determinación, impidiendo con ello esclarecer si estos son ciertos y si en verdad corresponden a la motivación del despido. Frente a este tema se pronunció la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 64659 del 3 de mayo de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

«En tal sentido, esta Corte ha señalado que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual no significa que los hechos en ella expuestos hayan ocurrido de esa manera. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, quien determina si los supuestos fácticos en que se funda la decisión constituyen o no justa causa.»

Ante la ausencia de motivación de la carta de despido emitida por la empresa Esbarbosa, la consecuencia no podía ser otra que la contemplada en el pluricitado

parágrafo del artículo 62 del C.S.T.: *«Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.»*

Sobre la carga de la prueba en un despido, ha dicho la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 42544 del 28 de mayo de 2014, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo lo siguiente:

«Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral.»

Una carta de despido sin motivación se convierte en una confesión de parte sobre lo injusto del despido y por consiguiente representa para el trabajador el medio probatorio idóneo para demostrar: 1) Que fue el empleador quien tomó la decisión de romper el contrato laboral y 2) Que la decisión o motivación del despido es injustificada; elementos estos que se encuentran plenamente acreditados en la carta de terminación del 29 de marzo de 2019 y que en franca interpretación del artículo 66 del C.S.T., no podían ser modificados o anulados sus efectos jurídicos a través de la enunciación de unos hechos que nunca fueron puestos en conocimiento de la trabajadora en la carta de despido y que solo se dieron a conocer una vez fue incoada la presente demanda laboral.

Es así que el proceso laboral no puede suplir ni subsanar las deficiencias de la carta de despido, así como tampoco convertirse en el proceso disciplinario donde se comprueben las motivaciones que extemporáneamente expuso la empresa Esbarbosa en la contestación de la demanda, tal y como ocurrió en el caso de marras, donde el interrogatorio de parte practicado a Sandra Liliana Sierra Camacho equivalió a su diligencia de descargos.

Respecto a la ausencia de motivación de la carta de despido del 29 de marzo de 2019, es de recibo lo dicho por la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45034 del 26 de noviembre de 2014 con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina:

«En cuanto al tercer punto que tiene que ver con la obligación establecida en el parágrafo del art. 7° del D.2351/1965 que reza: (...), lo primero que hay que advertir es que el legislador no previó un modo específico para cumplirla y, en estas condiciones, es al Juez, en cada caso concreto, a quien le corresponde determinar si la carta de despido cumple con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador oportunamente los hechos o motivos que generaron su desvinculación, que garantice su derecho de defensa y contradicción.»

De lo anterior se colige que es deber del juez pronunciarse únicamente sobre los hechos imputados al trabajador en la carta de despido, pues así como el empleador por disposición del artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo no puede alegar motivos distintos a los expuestos al momento de la extinción, tampoco les es dable al juez laboral pronunciarse sobre hechos no contemplados en la carta de despido que son los que deben evaluarse para determinar si el despido fue justo o injusto.

Al respecto la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45977 del 25 de enero de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga, señaló lo siguiente:

«Acá debe recalcarse que el tribunal sí modificó los hechos invocados en la carta de despido como lo argumenta el censor, pues cualquier otra ausencia diferente a la atribuida para atender a la paciente de urgencias a la hora de la 1:00 p.m. atañe a otra conducta, que debió alegarse por el empleador demandado oportunamente y no lo hizo, ello en acatamiento a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que reza: (...) con lo cual se busca que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo, y por tanto no resultaba dable que en este caso dicho juzgador diera por acreditados motivos distintos a los señalados expresamente por la demandada al momento de la extinción del contrato.»

De lo anterior se advierte la importancia de señalar inequívocamente cada una de los hechos que componen las causas del despido del trabajador, pues son esos y no otros los que se deben alegar y probar.

Otra de las situaciones no menos importantes que desatendió el empleador Esbarbosa, fue la de verificar previamente si en efecto la trabajadora podía ser despedida. Ello en razón a que dentro del proceso laboral quedó demostrado a través de las declaraciones de la demandante y las pruebas documentales

aportadas al proceso, que la trabajadora Sandra Liliana Sierra Camacho pertenece al gremio Sindical de SUNET (Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado) y que tal condición era de pleno conocimiento el empleador en razón a que en los recibos de nómina se detalla el aporte que realizaba al Sindicato Unitario; motivo por el cual el despido no solo debía ceñirse a las causales estipuladas en el contrato de trabajo sino además aquellas establecidas en las convenciones colectivas que amparan a la trabajadora y que obligan necesariamente a que se le garantice el derecho constitucional de contradicción y defensa dentro de un debido proceso donde se le permita ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca.

Tal circunstancia está ausente no solo en la motivación de la carta de despido, sino además en los comités de convivencia, las sanciones disciplinarias y llamados de atención que integran los hechos extemporáneos alegados por la Esbarbosa, donde se vislumbra que tales medidas fueron aplicadas obviando el acompañamiento de los dos (2) representantes del sindicato de SUNET; por consiguiente dichas sanciones disciplinarias no pueden producir efectos tal y como lo indica el artículo 115 del C.S.T., así como tampoco ser constituidos como hechos que motiven y justifiquen la terminación de la relación laboral.

En ninguno de los documentos aportados por la Esbarbosa se advierte que las sanciones y procesos disciplinarios iniciados en contra de la trabajadora Sandra Liliana Sierra Camacho, se hubiera notificado al sindicato SUNET y que dos (2) representantes de este gremio hayan intervenido en los aludidos procesos.

Así las cosas, como el despido se realizó sin seguir el debido proceso y pasando por alto las prerrogativas que arropaban a la trabajadora como agremiada del sindicato de SUNET, el despido se torna ilegal; motivo por el cual el pronunciamiento que hizo la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1077-2018 acerca de que el despido al no ser una sanción disciplinaria no está sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado, no puede prevalecer sobre los derechos colectivos y sindicales de los trabajadores, pues ello configuraría una ruptura jurídica a través de la cual se podría evadir fácilmente la obligación de garantizar el debido proceso del trabajador sindicalizado y despedirlo sin necesidad de levantarle dicho fuero.

En lo que atañe al reconocimiento del perjuicio moral ocasionado con la manera arbitraria de cómo se dio la salida de la trabajadora de la empresa, al momento que le imputan y dan por sentados unos cargos que en la carta de despido se advierten como “inmorales y delictuosos”, estos tienen sustento en el pronunciamiento que hizo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 22 de Octubre

de 2018, M.P. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN, Providencia SL14618-2014, que dejó abierta la posibilidad de reclamar una reparación por daños morales cuando un trabajador es despedido de manera injustificada y arbitraria.

El motivo fundamental de esta decisión es que, para la Sala de Casación Laboral, la indemnización tarifada prevista en la Ley 789 del 2002 (art. 64, CST) solo incluye los conceptos de daño patrimonial (lucro cesante y daño emergente), dejando de lado las lesiones de carácter extrapatrimonial y, consiguientemente, representa una vulneración de los principios de reparación integral. En este sentido, señala la Corte que excepcionalmente hay lugar a esta reparación, cuando resulte probado que la esfera afectiva y espiritual de una persona se vio afectada por el despido injusto, ya que un vínculo laboral genera diferentes espacios vitales, como *cierta aspiración al reconocimiento de la labor efectuada y a la contraprestación moral por la misma, máxime cuando ella va acompañada de una trayectoria intachable y de una actividad proactiva.*

Por último, no puede dejarse de lado la contemplación y aplicación del Estatuto de la función pública, el cual se erige como un punto cardinal del estado social de derecho al instituirse como un conjunto de beneficios, obligaciones y procedimientos de interés para todo vinculado a la Administración Pública.

Atendiendo los anteriores errores de juicio en que incurrió el A-quo al no apreciar la ausencia de hechos puntuales e inequívocos que motiven la justificación del despido de la trabajadora Sandra Liliana Sierra Camacho, y demás consideraciones expuestas en los alegatos que integran el recurso de alzada, pido que se revoque el fallo de primera instancia en el sentido pedido junto con la imposición de costas a cargo de la parte empleadora.

Me suscribo de Usted(es),

Atentamente.



JOSE LUIS ALBA ZAFRA
C.C. Nro. 91015798 de Barbosa
T.P. Nro. 148891 del C.S. de la J.