

## Belmer Rafael Calderon Gonzalez

---

**De:** Secretaria Tribunal Superior - Pamplona - Seccional Cucuta  
**Enviado el:** lunes, 13 de marzo de 2023 9:52 a. m.  
**Para:** Belmer Rafael Calderon Gonzalez  
**CC:** Alix Elena Contreras Valencia  
**Asunto:** RV: Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia Proceso Ordinario Laboral Radicado N° 54-518-31-12-001-2022-00020-01  
**Datos adjuntos:** Alegatos de Conclusión - Proceso Laboral Pamplona - ANDERS JOSÉ SUÁREZ MANJARRÉS (1).pdf

Remito para su conocimiento.

## **FAVOR ACUSAR RECIBIDO A LA PRESENTE COMUNICACION**

Cordial saludo

Adjuntamos los siguientes archivos pdf:

Archivo

cantidad de folios

**Total:**

**Atentamente,**

**Engelberth Rolando Flechas**  
**SECRETARÍA GENERAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE PAMPLONA**  
**Tel 5680530 – Fax 5683199 - cel 3213732744**  
**Calle 4 6-76 Palacio de Justicia “ALVARO LUNA GOMEZ” Of. A-402**

*“Al recibir el contenido de este mensaje por parte de esta dependencia se entenderá como aceptado y se recepcionará como documento prueba de la entrega del usuario. (Ley 527 del 18 Agosto de 1999) Reconocimiento Jurídicos de los Mensajes de Datos en Forma Electrónica a Través de las Redes Telemáticas”*



---

**De:** Martin Santos <martinsantos1964@hotmail.com>  
**Enviado el:** lunes, 13 de marzo de 2023 09:38  
**Para:** Secretaria Tribunal Superior - Pamplona - Seccional Cucuta <stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co>  
**Asunto:** Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia Proceso Ordinario Laboral Radicado N° 54-518-31-12-001-2022-00020-01

Cúcuta, 13 de marzo de 2023

Doctor:  
**JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO**  
Magistrado Substanciador

Sala Única de Decisión Tribunal Superior de Pamplona

[stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co)

E. S. D.

**Ref.:** Proceso Ordinario Laboral Radicado N° 54-518-31-12-001-2022-00020-01

**Demandante:** Anders José Suárez Manjarrés

**Demandada:** EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.

**Asunto:** Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia

Cordial saludo.

En cumplimiento a lo dispuesto en auto del día 3 de marzo de 2023, por medio del presente escrito, me permito dentro del término de traslado, presentar alegato de conclusión, con el fin de que sea tenido en cuenta, al momento de resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales del municipio de Pamplona.

No siendo otro el objeto del presente.

Atentamente,



**MARTÍN ALBERTO SANTOS DÍAZ**

**C. C. N° 13.471.651 de Cúcuta**

**T. P. 72.686 del C. S. de la J.**

Cúcuta, 13 de marzo de 2023

**Doctor:**

**JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO**

**Magistrado Substanciador**

**Sala Única de Decisión Tribunal Superior de Pamplona**

**stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co**

**E. S. D.**

**Ref.:** Proceso Ordinario Laboral Radicado N° 54-518-31-12-001-2022-00020-01

**Demandante:** Anders José Suárez Manjarrés

**Demandada:** EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.

**Asunto:** Alegatos de Conclusión – Apelación de sentencia

Cordial saludo.

En cumplimiento a lo dispuesto en auto del día 3 de marzo de 2023, por medio del presente escrito, me permito dentro del término de traslado, presentar alegato de conclusión, con el fin de que sea tenido en cuenta, al momento de resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Primero Civil del Circuito con conocimiento en asuntos Laborales del municipio de Pamplona.

En el presente caso, la señora juez a quo, dictó sentencia negando las pretensiones y condenó en costas a la parte demandante, pues consideró, que pese a que la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES” Subdirectiva Pamplona, garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores, en su criterio el empleador, conservó la facultad de dar por terminada la relación laboral de trabajo sin justa causa. Como sustento del fallo, el juzgado de primera instancia, alude lo dispuesto por la Corte Suprema en la sentencia SL 3605 de 2021.

Si se da una lectura somera del precedente SL 3605/2021, éste ejercicio llevaría a la conclusión, de que, en el presente caso, no hay lugar a solicitar el reintegro planteado en la demanda. No obstante, al revisar las citas jurisprudenciales que sustentan nuestras pretensiones, se observa que las normas convencionales analizadas en ellas, son similares a la norma convencional, que se analiza en la sentencia SL 3605 de 2021, sólo que en el caso de la sentencia SL 3605 de 2021, la Corte aplica una interpretación menos favorable del articulado convencional, pues según la interpretación de la Corte en este caso; a pesar de garantizarse la estabilidad laboral del trabajador, al haberse pactado una **indemnización por despido sin justa causa**, pone de presente que el empleador, conservó la facultad de acudir, a la figura del despido sin justa causa. Fallo respetable, pero que no analiza, qué pasa con la norma convencional que **garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores**.

Al respecto, debe tenerse presente que en este caso, la convención colectiva de trabajo, suscrita entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES” Subdirectiva Pamplona, en su artículo 7, **garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores**. Asimismo, dicha norma convencional, establece que la empresa **sólo podrá despedir a sus trabajadores bajo “las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º”**.

A lo anterior, se debe tener en cuenta, que las partes suscribientes de la convención colectiva, acordaron, que la justa causa que se adujera para dar por terminada una relación laboral, no sólo debía circunscribirse a **“las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º”**, sino que, además, dicha justa causa, debía ser comprobada debidamente por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa.

Al respecto, el artículo 7º de la Convención Colectiva de Trabajo, reseña:

**“ARTÍCULO 7º. ESTABILIDAD.**

**La empresa garantiza la estabilidad de todos sus trabajadores en el sentido de mantener a quienes cumplen con sus obligaciones contractuales y legales. Podrá hacer despidos por las causas contempladas en el Art. 7 del decreto 2351 de 1965, con excepción del numeral 9º.**

**PARÁGRAFO PRIMERO.** - La empresa no trasladará de sección, área o departamento, por ningún motivo y bajo ningún pretexto a quien esté cumpliendo con sus obligaciones contractuales y legales.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** - Las causales de despido con justa causa, deben ser plenamente comprobadas por el Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos Obrero – Patronal de la Empresa.

**PARÁGRAFO TERCERO.** - La empresa de servicios públicos de Pamplona, -EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.- reconocerá al trabajador afectado con despido sin justa causa, una indemnización equivalente al valor de quince (15) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes –SMMLV- por cada año de servicios y proporcional por fracción de año.” (Negrillas con subrayas fuera de texto).

Por su parte el artículo 18 de dicha norma convencional, señala:

**“ARTICULO 18ª. PROCEDIMIENTOS PARA SANCIONES Y DESPIDOS POR JUSTA CAUSA.**

Para sancionar o despedir a un trabajador, se aplicará el siguiente procedimiento:

A - Conocida la falta se citará al trabajador a descargos mediante comunicación escrita en la cual se señalan fecha y hora para rendirlos, se indicará la causa y motivo que los origina. Copia de esta comunicación será enviada al Sindicato a efecto de que se designe a dos (2) representantes suyos para que asistan al Inculpado.

B - Al Inculpado y al Sindicato le serán entregadas copias del Informe y las pruebas que originaron el llamarle a rendir descargos y podrán solicitar la práctica de las que consideren pertinentes para la defensa del trabajador y el esclarecimiento de los hechos.

C- Concluida la investigación, el secretario del Comité de Coordinación, Reclamos y Ascensos entregará un informe acompañado de los descargos y pruebas practicadas a efecto de que el Comité tome la determinación respectiva.

D - La decisión o acuerdo a que llegue el Comité tendrá carácter definitivo. En los casos de que no fuere posible llegar a un acuerdo dentro de los diez (10) días siguientes al recibo del expediente, la decisión la tomará el gerente y un (1) directivo de la organización sindical que labore en la Empresa.

**E - Será nulo y no tendrá eficacia jurídica el despido o sanción que se haga pretermitiendo en todo o en parte el procedimiento aquí señalado.**

F- No se considerará como reincidencia la falta cometida por el trabajador con una antelación superior a veinticuatro (24) meses de la que se investiga.” (Negrillas con subrayas son mías)

Visto lo anterior, tenemos que a lo largo del debate procesal se acreditó que las normas convencionales se sustenta la solicitud de reintegro elevada a favor de mi mandante, son similares en su alcance y contenido a normas de carácter convencional que regulan situaciones similares -por no decir que idénticas- a las contempladas en las normas convencionales analizadas en las citas jurisprudenciales que sirvieron de sustento a la presente demanda. Al respecto, se tiene que esta orilla procesal soportó sus pretensiones en línea jurisprudencial delimitada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las sentencias **SL17726-2017**, **SL2729-2015**, **SL8155-2016**, **SL14443-2014**, **SL8155-2016**, **SL5077-2018**, **SL752-2019**, **SL1343-2019**, **SL3258-2020**, **SL714-2021**, **SL1146-2021**, **SL1862-2022** y **SL3449-2022**, entre otras.

Una comparación de las normas convencionales que concita el tema de la apelación que nos ocupa, frente a las normas convencionales analizadas por la Corte Suprema, determina que éstas son idénticas, son similares con las que rigen las relaciones laborales entre EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. y SINTRAEMSDES, en lo que respecta a los siguientes asuntos: **a)** estabilidad laboral convencional de los trabajadores; **b)** limitación a las facultades del empleador de dar por terminada la relación laboral, a las contempladas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, **c)** el pago de una indemnización por despido sin justa causa, y **d)** el reintegro del trabajador por estar amparado por fueron de estabilidad laboral.

Al respecto, se recuerda lo expuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia **(SL4221-2019) del 24 de septiembre de 2019**, leemos:

**“Ese medio de convicción, muestra una serie de puntos acordados por las partes contratantes, como son, los relativos a la sustitución patronal, la estabilidad laboral, este último conforme al cual, los contratos de los trabajadores de la EADE, no pueden darse por terminados, sino por las justas causas previstas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, generando su inobservancia, la ineficacia de este acto y la acción judicial para obtener el reintegro (CSJ SL14443-2014).**

(...)

**Pero, como con anterioridad se dijo, se acreditó el yerro del sentenciador de segundo grado, lo que, a su vez, conlleva a la vulneración de las disposiciones denunciadas, al no tener por acreditada la sustitución patronal entre la EADE S. A. ESP y las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN S. A. ESP, y que el despido del demandante no se ajustó a las causales previstas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, lo que genera su ineficacia y, por lo tanto, el reintegro pretendido por el demandante.”**

Señor magistrado substanciador, es innegable que la Sala de Casación Laboral en las sentencias SL17726-2017, SL17726-2017, SL2729-2015, SL8155-2016, SL14443-2014, entre muchas otras, estableció una línea jurisprudencial, con la que ha hecho prevalecer la **estabilidad laboral del trabajador**, sobre la supuesta facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa.

Respecto de lo anterior, vale la pena evaluar lo que dice la sentencia de la Sala Laboral de la CSJ, del 13 de febrero de 2018, exp. N° 45553 (SL332-2018):

*“Estando definido que no se acreditó por la acusación que la desvinculación del actor no se debió al cumplimiento de una causa legal, según lo antes explicado, se tiene que en este caso procedía el reintegro reclamado, en primer lugar, porque se desconoció la garantía de estabilidad prevista en el literal b) del artículo 30 de la convención colectiva de trabajo vigente en la entidad, documental citada en los cargos, en tanto el despido sólo le estaba permitido al I.D.R.D. con justa causa. Aunque si bien esta misma cláusula contempla en el literal c) que **“El I.D.R.D. para dar por***

*terminado un contrato de trabajo sin justa causa en forma unilateral, no hará uso del plazo presuntivo, y en su lugar aplicará la tabla indemnizatoria que a continuación se señala para los contratos a término indefinido (...);*

[...]

En situaciones semejantes, en la que el I.D.R.D. ha sido demandado, el problema planteado se ha definido de manera similar, así, por ejemplo, la Sala concluyó en sentencia de 16 de marzo de 2010, radicada con el número 36745, lo siguiente:

*“Del texto anterior surge claro que el despido no se puede imponer sin la observancia del régimen disciplinario, so pena de su nulidad, con la inmediata consecuencia para la demandada de reintegrar al trabajador, a pagarle lo dejado de percibir por causa del despido, más el pago de los salarios y prestaciones sociales convencionales y legales dejados de percibir y a que se tenga sin solución de continuidad la relación contractual.*

*“Así lo ha entendido esta Sala de la Corte, al estudiar cláusulas convencionales vigentes en el referido instituto, aunque anteriores a la que es materia del presente proceso, tienen idéntico contenido. En efecto, se dijo en la sentencia del 6 de diciembre de 1996, con radicación, lo siguiente:*

*“El texto convencional contempla dos hipótesis generadoras del reintegro originado en la ineficacia de la decisión del empleador: una, que no haya justa causa para el despido; y otra, que se invoque la justa causa pero se pretermita el trámite convencional previo al despido. La primera hipótesis es genérica, nada la limita, y por fuerza de la redacción debe comprender la no invocación de una justa causa y la invocación de un motivo que no tenga esa entidad. Invocar la insubsistencia del cargo de un trabajador sometido a un contrato de trabajo en el que es extraña tal figura corresponde en términos de la norma convencional, a que “el despido sea sin justa causa”, porque si el patrono acude ilegalmente a la insubsistencia con ello adopta una decisión unilateral y esta decisión, por sí sola, no es una justa causa. Además, dentro de las situaciones que la ley prevé como justa causa de despido, no se incluye la insubsistencia, lo cual es natural dado que corresponde, como se dijo, a una figura ajena a una relación de carácter contractual.” (Rad. 9097 – 6 de diciembre de 1996).*

Así las cosas, procede declarar nulo el despido del demandante y ordenar su reintegro, con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.”

Obsérvese como a pesar de que la Convención Colectiva analizada por la SL de la Corte Suprema de Justicia, consagra que ante la eventualidad de un despido sin justa causa se pagará la indemnización correspondiente, la interpretación de la norma extralegal que hace la alta corporación, privilegia la estabilidad laboral del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva.

Apuntala lo expuesto, el concepto N° 59531 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Concepto, que, si bien se dirige a trabajadores oficiales, su dictamen guarda relación con el caso que nos ocupa, en razón a que el articulado convencional objeto de concepto, es similar al previsto en el artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre “EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.” y “SINTRAEMSDES”.

Anota el Departamento Administrativo de la Función Pública:

“Una vez revisada la Convención Colectiva de Trabajo vigente suscrita entre el ISS y SINTRASEGURIDADSOCIAL, de octubre de 2001, se encontró la siguiente cláusula:

**“ARTÍCULO 5°. ESTABILIDAD LABORAL.** El Instituto garantiza la estabilidad en el empleo de sus Trabajadores Oficiales y en consecuencia no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965,

con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1° del mismo Decreto y de lo establecido en el inciso 16 del artículo 108 (sic) esta Convención Colectiva. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectúe pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia, el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el reintegro en las mismas condiciones de empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir o la indemnización prevista en esta Convención a opción del trabajador.

Cuando el Instituto de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al trabajador oficial afectado una indemnización por despido así:

(...)

A su vez, el inciso 16 del artículo 108 (sic) esta Convención Colectiva, determina lo siguiente:

**ARTÍCULO 108.** COMITÉ DE RELACIONES LABORALES. (...)

En caso de falta que conlleve la terminación del Contrato de Trabajo por una cualquiera de las justas causas previstas en el artículo 7°. del Decreto 2351 de 1965, y antes de darle aplicación, el Comité de Relaciones Laborales podrá revisar todos los antecedentes que puedan dar lugar a tal decisión por parte del Instituto, si de esta revisión el Comité de Relaciones Laborales no encontrare mérito para aplicar la sanción de terminación del contrato podrá entonces proceder a imponer la sanción disciplinaria que considere conveniente.”

Teniendo en cuenta la existencia de la anterior cláusula de permanencia, en el Instituto de los Seguros Sociales- ISS se presentó un plan de retiro voluntario para aquellos trabajadores que voluntariamente se acogieron a los beneficios del mismo.

**Frente a los demás trabajadores, es decir, aquellos que no se acogieron al plan de retiro voluntarios, esta Dirección considera que deberá tenerse en cuenta la cláusula de permanencia establecida en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, ...”** (Negrillas con subrayas del suscrito)

Así las cosas, si bien se tiene que la jurisprudencia sobre el tema no ha sido pacífica, no es menos cierto, que prevalece, que prima aquella, en la que la interpretación de la norma se decanta a favor del trabajador, por lo que comedidamente, solicito al señor juez ad quem, que en respeto tanto los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia laboral, como las garantías legales y constitucionales que rigen a favor de los trabajadores, se revoque la sentencia objeto de reproche y en su lugar, se dicte sentencia favorable a las suplicas de la demanda.

No siendo otro el objeto del presente.

Atentamente,



**MARTÍN ALBERTO SANTOS DÍAZ**  
C. C. N° 13.471.651 de Cúcuta  
T. P. 72.686 del C. S. de la J.