

Doctor
NELSON OMAR MELÉNDES GRANADOS
HONORABLE MAGISTRADO
TRIBUNAL SUPERIOR- SALA ÚNICA
PALACIO DE JUSTICIA DE PAMPLONA
PAMPLONA
E. S. D.

Asunto: Alegatos de conclusión en recurso de apelación.
Proceso: Ordinario Laboral de Primera Instancia
Radicado: 54-518-31-12-002-2018-00123-00
Demandante: MARILYN GIOVANA OCHOA
Demandado: COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y Otro.

Se dirige a usted muy respetuosamente JOSE LUIS MORENO MILLAN, identificado como al pie de mi correspondiente firma, actuando en nombre y representación de la parte demandante dentro del proceso de la referencia para presentar alegatos de conclusión respecto del recurso de apelación interpuesto por el suscrito en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Pamplona.

En las calidades arriba anotadas me permito formular los reparos concretos a la sentencia de referencia, para que una vez agotados los trámites procesales correspondientes se proceda a revocar parcialmente la Sentencia del 18 de agosto de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Pamplona, en los siguientes términos:

REPAROS CONCRETOS.

Dentro de los problemas jurídicos resueltos por la sentencia apelada en esta oportunidad, se encuentra aquel consistente en determinar si sobre la señora MARILYN GIOVANA OCHOA existió despido sin justa causa o si por el contrario se trató de un despido ilegal, sin embargo para el Juez de primera instancia estuvo claro que no existió otra cosa que un simple despido sin justa causa y por tal efecto no existió y/o no se probó la discriminación sufrida por mi poderdante, de parte de las demandadas COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y EFICACIA S.A.

Los hechos discriminatorios que se observaron y demostraron dentro del proceso, de parte de las demandadas a mi cliente fueron sistemáticos, progresivos y sucesivos. Tales hechos fueron manifestados por esta parte al Juez de primera Instancia y se insistió en que la discriminación a mi poderdante no fue solo el hecho de su despido el día 27 de noviembre de 2015, los cuales pasaré a exponer de la siguiente manera:

Tenemos entonces que las demandadas sostuvieron un contrato de suministros, donde EFICACIA S.A. suministraba personal a COLOMBIA TELECOMUNICACIONES

3108671745 

ABG.JOSELUISMORENO@GMAIL.COM 

CENTRO COMERCIAL PLAZA REAL CRA 6 N° 7-63, PISO 2, LOCAL 33
PAMPLONA, NORTE DE SANTANDER 

S.A. E.S.P., entre el personal suministrado tenemos a mi poderdante; que el referido contrato de suministros entre las demandas se terminó en febrero de 2015 momento en el que mi mandante tenía tres meses de embarazo; que a raíz de la terminación del contrato de suministros entre las demandadas, y pese a que el verdadero empleador de mi poderdante es COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., se decide suspender la prestación de los servicios de mi mandante en sus instalaciones por órdenes de EFICACIA S.A.; sin embargo y como lo preciso la testigo GENNY MUÑOZ, los demás trabajadores que fueron suministrados por EFICACIA S.A. a COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., continuaron realizando sus labores como analistas de ventas, misma función que desarrollaba mi poderdante al interior del centro de experiencia de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES; El hecho de que mi poderdante fuese retirada de prestar sus servicios personales en su puesto de trabajo de analista de ventas en COLOMBIA TELECOMUNICACIONES por su estado de embarazo supuso, no solo un trato desigual respecto a sus compañeros de trabajo en cuanto a las actividades a prestar, sino que determinó una desigualdad y desmejora económica para ella pues a no estar al frente de puesto de trabajo, no podía comisionar por ventas, lo que determinó un detrimento salarial bastante considerable, situación que agravó más la discriminación recibida por parte de las demandadas; en el interrogatorio de parte resuelto por la representante legal de la demandada EFICACIA S.A., para ser más exactos en la hora 2, minuto 01, segundo 39 de grabación, ella precisó a manera de confesión que la demandante MARILYN OCHOA no prestó sus servicios personales desde mediados del mes de febrero de hasta el 27 de noviembre de 2015 en que se le comunicó su despido, y que la empresa EFICACIA S.A. estaba esperando simplemente que ella cumpliera su licencia para despedirla, resaltando entonces en este punto que no existió entonces una causa objetiva para retirar a mi poderdante de su puesto de trabajo, para desmejorarla económicamente respecto al monto de su salario, para diferenciarla de sus demás compañeros con ocasión a su embarazo y para posteriormente terminarle el contrato de trabajo justamente un día después de que se cumpliera su licencia de maternidad.

Si la sentencia recurrida en este momento, determinó que el verdadero empleador de mi poderdante fue la empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., y que EFICACIA S.A. fungía como simple intermediario, llama poderosamente la atención de que aunque no sea su verdadero empleador EFICACIA S.A. si tuviera la potestad y atribuciones sobre la trabajadora MARILYN OCHOA al punto de suspender sus actividades personales en la empresa y terminarle su contrato, con el beneplácito de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. quien si fue su verdadero empleador; entonces se hace mucho más discriminatorio que mi poderdante por el hecho de estar en embarazo, se le retire de su puesto de trabajo y su verdadero empleador no se inmute aun sabiendo que estaba en una condición especial como lo es el fuero de maternidad.

En realidad las demandadas nunca respetaron el fuero de maternidad de mi prohijada, puesto que se encargaron de diferenciar su trato y de hacer gravoso su paso por el embarazo, a tal punto que mi poderdante tuvo que soportar ver como sus compañeros de trabajo siguieron prestando sus servicios para la demandada COLOMBIA TELECOMUNICACIONES y ella se quedaba en casa recibiendo un básico mensual sin las comisiones habituales que mes a mes ganaba por realizar su servicio de analista de ventas; es tanto el daño y deterioro a su fuero interno infringido por

las demandadas que una vez mi poderdante pasa la etapa de licencia de maternidad y entiende que su maternidad ya no es limitante para prestar sus servicios se presenta a donde debería ser su puesto de trabajo y recibe la nefasta noticia de que su contrato laboral había terminado.

Es importante resaltar a su señoría que la vulneración de derechos y tratos discriminatorios inician desde que se supo del embarazo de mi prohijada, que se agravo con la suspensión de actividades no solo de mi poderdante sino de la señora GLADYS VILLAMIZAR quienes por estar en embarazo y con afecciones pulmonares respectivamente fueron retiradas de su cargo y su trato fue diferenciado, para concluir su proceso en la empresa con una carta de terminación de contrato de trabajo.

De la sentencia apelada se cuestiona si el hecho de que: a) mi poderdante haya sido retirada del cargo cuando tenía tres meses de embarazo, b) se haya desmejorado su salario y dejara de ganar comisiones, c) fuese despedida un día después de expirada su licencia de maternidad, d) la representante legal de EFICACIA S.A. manifestara que esperaron a que cumpliera la licencia de para despedirla, c) no existiera causa objetiva para terminar el contrato de mi mandante, d) se le informara a mi mandante que las causas que dieron origen a su contrato habían finalizado cuando aún a la fecha existe el cargo de analista de ventas dentro del centro de experiencia de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. de la ciudad de Pamplona, e) COLOMBIA TELECOMUNICACIONES siendo el verdadero empleador de mi prohijada permitiera que un simple intermediario tuviera potestad sobre sus trabajadores para suspender sus actividades y luego despedir sin siquiera inmutarse y dejando abandonada a su suerte a la trabajadora, f) las demandadas le negaran cualquier ayuda y/o protección de su fuero de maternidad después del despido según las respuesta a derechos de petición elevados por mi mandante, g) los demás compañeros de trabajo de mi poderdante que fueran suministrados por EFICACIA S.A. continuaran prestando sus servicios a favor de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES después del mes de febrero de 2015; si lo anterior no corresponde a hechos discriminatorios sobre mi poderdante y respecto a su maternidad, no se entiende que pueda serlo y de qué manera deba probarse.

Más allá de que las demandas pretendan buena fe en su actuar, es muy difícil encontrar un actuar benévolo de parte de ellas a mi mandante, ciertamente causaron perjuicios de tipo moral y económico sobre la persona de mi poderdante, que deben tener un reconocimiento y tasación económica en favor de ella.

Si bien la terminación del contrato de mi mandante se dio dentro de los tres meses posteriores al parto y una vez finalizada su licencia de maternidad, está claramente observado que la discriminación no fue solo el hecho del despido, sino que desde antes se venía mancillando a la trabajadora y que ese hecho de despedirla corroboró la discriminación.

Ahora bien, dentro del proceso con las pruebas practicadas se dio cuenta de situaciones que no fueron relatadas con precisión dentro del escrito demandatorio pero que son reales y existieron y son situaciones por las cuales tuvo que atravesar mi poderdante y al ser probadas no fueron tenidas en cuenta al momento de emitir

sentencia, resaltando en consecuencia que pese a que el caso objeto de litigio recae sobre una mujer en estado de embarazo, esta sentencia no decidió teniendo en cuenta el enfoque de género, que en palabras la Corte Suprema de Justicia en sentencia con RADICADO-N-25000-22-13-000-2017-00544-01, comporta:

(...) Juzgar con 'perspectiva de género' es recibir la causa y analizar si en ella se vislumbran situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a dilucidar la prueba y valorarla de forma diferente a efectos de romper esa desigualdad, aprendiendo a manejar las categorías sospechosas al momento de repartir el concepto de carga probatoria, como sería cuando se está frente a mujeres, ancianos, niño, grupos LGBTI, grupos étnicos, afrocolombianos, discapacitados, inmigrantes, o cualquier otro (...)

Las pruebas aportadas por la parte demandante fueron claras y precisas en determinar la suspensión de actividades de mi poderdante, máxime cuando una de las demandadas así lo reconoció; suspensión que de paso sea dicho se produjo solo sobre mi poderdante y no sobre sus demás compañeros de trabajo, sin tener en cuenta su estado de embarazo.

En mérito de los presentes términos me permito presentar mis alegatos de conclusión, para que sean tenidos junto a la sustentación del recurso y en consecuencia se proceda a revocar parcialmente la sentencia a pelada y se determine que la discriminación sobre mi mandante presupone un despido ilegal y la acusación de perjuicios y por ende debe dársele las garantías que sean del caso.

Con el acostumbrado respeto.

Atentamente:


JOSE LUIS MORENO MILLAN
CC. 1094246583 de Pamplona
TP. 231681 del C. S. de la J.