Eliminar Archivar Informar Responder Responder a todos Reenviar

RV: 2021-00024 Alegatos de APelación

De: JAVIER DIAZ <soyasesores.abogados@gmail.com>
Enviado el: viernes, 9 de septiembre de 2022 1:51 p. m.
Para: Secretaria Tribunal Superior - Pamplona - Seccional Cucuta <stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Asunto: 2021-00024 Alegatos de APelación

HONORABLE
TRIBUNAL SUPERIOR DE PAMPLONA
E.S.D.

REF.

PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICADO : 2021-00024
DEMANDANTE: VIRGILIO SANTAFE SANTAFE
DEMANDADO: EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. + COLPENSIONES

GRACE ANGARITA TOLOZA, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en calidad de apoderada del señor demandante, y en virtud al auto de fecha 4 de junio de 2021, solicitó de manera comedida se envie el link del expediente digital con el fin de estudiar la contestación de la demanda admitida por ustedes en auto mencionado, teniendo en cuenta la fecha de la audiencia programada es para el 02 de agosto de la presente anualidad.

agradezco la atención prestada por ustedes,

GRACE ANGARITA TOLOZA
C.C: No. 1.090.377.993 DE CÚCUTA
T.P.: No. 279.944 DEL C.S. de la J.
telf: 3202723798

POR FAVOR ACUSAR RECIBIDO

AREA JURÍDICA
CALLE 13A # 2E - 99, BARRIO CAOBOS
soyasesores.abogados@gmail.com

Responder Responder a todos Reenviar

Honorable
Tribunal Superior de Pamplona
E. S. D.

Asunto: Apelación

Proceso:	Ordinario Laboral De Primera Instancia
Radicado:	2021-00024-00
Demandante:	Virgilio Santafé Santafé
Demandado:	Empopamplona S.A. E.S.P. – Colpensiones

Grace Oksana Viviana Angarita Toloza igualmente mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.090.377.993 de Cúcuta (N. de S.), portadora de la tarjeta profesional No. 279.944 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderada del señor Virgilio Santafé Santafé, mayor de edad, vecino y residente de esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 13.345.205 de pamplona (N. de S.), en virtud al auto de fecha 1 de septiembre de 2022 y notificado el 2 de septiembre de 2022 de por medio del cual se acepta la apelación interpuesta por la suscrita y ordena correr traslado para alegar por escrito los reparos contra la sentencia de 1 e instancia proferida por el Juzgado Primero del Circuito de Pamplona.

encontrándome dentro de la oportunidad procesal me permito presentar alegatos de la siguiente manera:

En primer lugar, el señor VIRGILIO fue muy claro en su declaración al manifestar que laboró para la empresa cumplimento horario y todos los días debía ir a la empresa que trabajó con funciones de acueducto, alcantarillado y reparcheo en los cargos de ayudante de construcción y oficial de construcción.

Se encuentra probado dentro del proceso que el señor VIRGILIO laboró desde el año 1990 para empresa EMPOPAMPLONA hasta el 2019 para la empresa EMPOMPLONA de acuerdo con los certificados laborales expedidos por la empresa y la historia laboral expedido por COLPENSIONES.

Se encuentra probado que el señor virgilio inicio sus labores en el 1990 vinculado por resolución No. 036 de 1990 expedida por EMPOPAMPLONA para que realizar trabajo eventual, y mediante resolución No. 065 de 1990 de 1 de octubre de 1990 por haber terminado el trabajo se ordenó la liquidación de las prestaciones sociales.

Sin embargo, de dicho tiempo no se registra pago de aportes a la seguridad social del señor VIRGILIO ya que su historia laboral solo refleja pago de aportes a partir del año 2003.

De otro lado se puede evidenciar en una primera oportunidad la empresa EMPOPAMPLONA emitió constancia emitida en marzo de 2017 en la cual certifica que el demandante trabajo a través de contrato de obra en diferentes periodos de tiempos y señala que trabajó así: en 1990, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 2001, 2002, 2005, en adelante omitiendo los años 2003

2004.

A diferencia del certificado emitido por EMPOPAMPLONA en el año 2019 en el cual se certifica que el señor VIRGILIO trabajo desde el 2001.

Se evidencian inconsistencias en los dos certificados los cuales señalan fechas diferentes, pero de anterior se puede concluir que el señor virgilio venía laborando con la empresa desde 1990 y hasta la fecha de la terminación de su contrato de trabajo, es decir 19 años de trabajando para EMPOPAMPLONA.

Del examen de la historia laboral y los certificados se evidencia y prueba que la empresa no cumplía con sus obligaciones laborales y que omitió el pago de aportes a seguridad social a favor del señor VIRGILIO desde el año 1990.

En segundo lugar, la empresa aduce y manifiesta en las certificaciones que el señor VIRGILIO trabajaba a través de la modalidad de contrato de trabajo por obra o labor, sin embargo, no se evidencia copia de contratos de obra labor por todos los periodos que aduce la empresa que pactaron con el señor VIRGILIO.

Se puede observar de la historia laboral que mes a mes Marcaban el retiro del señor VIRGILIO del sistema de seguridad social sin embargo la empresa no allegó a este proceso copia de las liquidaciones de esos contratos, ya que como ordena la norma, los trabajadores contratados a través de obra labor tiene los mismo derechos y garantías laborales, es decir, la demandada quien debe desvirtuar los hechos de la demanda no probó que efectivamente se le pagaran al señor VIRGILIO la liquidación de las prestaciones sociales en cada uno de estos supuestos contratos.

Se puede deducir que, a partir de 1990, el señor virgilio fue contrato por resolución y posteriormente vinculado a través de contrato verbal el cual se configuró a término indefinido.

El señor VIRGILIO en declaración de parte manifestó que en la empresa se debía cumplir horario y hacer lo que lo pusieran hacer, mientras salían otras cosas, es decir, que este tenía, disponibilidad en la empresa para las funciones que le asignaran, anotando que el demandante a pesar de hablar en vos baja por sus padecimientos fue claro y preciso, coherente en sus declaraciones reiterando los hechos de la demanda.

Frente al objeto por el cual contrataban al señor VIRGILIO en menester recalcar que la empresa contrato al señor virgilio por 19 años para ejecutar un objeto contractual que es inherente al desarrollo de las actividades de la empresa.

Por lo anterior Honorable manifestado, consideró que se encuentra probado que mi poderdante realmente trabajo por contrato verbal a término indefinido, de manera subordinada, cumpliendo un horario y recibiendo un pago por su actividad.

La empresa EMPOPAMPLONA en su contratación tiene varias inconsistencias que se puede manifestar en un obrar de mala fe, disfrazando al realidad contractual a través de una modalidad de contrato que si bien es legal y permitida se desdibuja su aplicabilidad a trabajadores que van

a desarrollar funciones que son del normal accionar de la empresa, pues no puede olvidar este despacho que el derecho laboral se deben interpretar a la luz del principio de la realidad sobre las formas.

"PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE REALIDAD SOBRE FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR SUJETOS DE RELACIONES LABORALES

Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica."

"Contratos de trabajo realidad a término indefinido

La Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 814 de 2018, frente a los contratos a término indefinido que eran simulados por parte del empleador con contratos a término fijo sucesivos se pronunció de la siguiente manera:

> *En sede de instancia, resulta preciso advertir que esta sala, a lo largo de su jurisprudencia, ha enseñado que los empelados gozan de la libertad a la hora de " ...escoger la modalidad contractual que mas convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador." además de que, en ese orden,*
>
> *(...) la vinculación de trabajadores y trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrollan y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46,55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación- artículo 547 del código sustantivo del trabajo, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.*
>
> *Por lo mismo, la jurisprudencia de esta sala de la corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede*

ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente. (CSJ SL3535 2015)

Por ello, en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a u trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de autonomía de la voluntad.

En tales términos, la sala ha adoctrinado que:

(…) si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y se demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento (…) (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432) resalta la sala

Si embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por le legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en ele contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias. En la sentencia CSJ SL806-2013 se dijo al respecto:

La jurisprudencia de esta sala tiene enseñado que, en caso de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos ene le examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces. Las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad ene l servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra rememorar lo dicho por esta sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.

"No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo ¿, sin justa causa, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto animo defraudatorio de los derechos del trabajador."

Si el ad quem hubiese seguido el derrotero ya trazado de tiempo atrás por la jurisprudencia de cara el tema, una lectura juiciosa de las mencionadas pruebas le habría bastado para darse cuenta que la relación laboral que existió entre las partes no tuvo ni un día de

interrupción; que la renuncia y su aceptación , en agosto de 1994, fueron aparentes, pues dada la evidente continuidad de la prestación del servicio por el trabajador en el mismo cargo, y al haberse firmado, en la segunda oportunidad, contrato a término indefinido al igual que al inicio, se descarte, sin duda, un ánimo real de las partes, en ese entonces, de ponerle fin a la relación laboral a finales de agosto de 1994. Apreciación que se corrobora con las constancias de trabajo expedidas por la propia fundación, obrantes a folios 37 a 39, que si bien fueron mencionadas por el ad quem, este ignoró abiertamente las manifestaciones del exempleador, siempre uniformes, de que el actor se desempeñó en dicha institución, en el cargo de contador y asistente administrativo, desde el 1° de julio de 1985 hasta la fecha de su expedición. Tales certificaciones fueron expedidas el 22 de junio de 1995, 1° de octubre de 1996, 26 de febrero de 1998, es decir, después de la firma del segundo contrato.

Así las cosas, salta a la vista que el ad quem cometió un desacierto mayúsculo al decir que entre las partes existieron "dos contratos laborales distintos", en el sentido de que hubo dos relaciones laborales, pues las pruebas señaladas por el recurrente indican, por el contrario, la unicidad de la relación aboral entre las partes.

Ha sostenido también la sala, en esa dirección, que:

> *La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores… como cuando loas contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido CSJ 1 dic. 2009, rad. 35902.*

Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta validad si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador."

Finalmente es importante señalar lo desproporcionada de las costas procesales a la que el a quam condeno a mi poderdante, que si bien es cierto es una manera de retribuir a la contraparte el desgate judicial, es desproporcionado con el trabajador siendo este la parte débil de la relación laboral no pueda acceder a la justicia si considera tener derechos vulnerados por la empresa., siendo las costas procesales desproporcionadas de conformidad con los principios y derecho de acceso a la justicia.

Atentamente;

GRACE OKSANA VIVIANA ANGARITA TOLOZA
C.C: No. 1.090.377.993 de Cúcuta (N. de S.)
T.P.: No. 279.944 del C.S. de la J.