

Honorables Magistrados  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA**  
Sala Civil Familia Laboral  
M.P. Dr. EDGAR ROBLES RAMÍREZ  
Neiva – Huila

REF: PROCESO: Ordinario laboral de primera instancia  
DEMANDANTE: SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ  
DEMANDADO: EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P  
RADICACIÓN: 41001310500120160001701  
ASUNTO: Alegaciones de parte que sustenta el recurso de apelación<sup>1</sup>

Respetuoso saludo,

Actuando en mi condición de Apoderado de la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ Demandante en el asunto de la referencia, respetuosamente me permito presentar las alegaciones que sustenta el **recurso de apelación** formulado contra la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA el catorce (14) de febrero de dos mil diecisiete (2017), por medio de la cual se resuelve “**ABSOLVER** a Empresas Públicas de Neiva de reintegrar a Sonia Rocío Ávila Muñoz y de las demás pretensiones en la demanda”, y declarar los medios exceptivos formulados por la Demandada.

Los fundamentos y/o presupuestos jurídicos por medio de los cuales el Juez de Primera Instancia edificó su decisión pasan considerarse:

Parte el a quo de un venerable respeto y obediencia a la doctrina de la Honorable CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, en lo que respecta a evidente distinción que ese Alto Tribunal ha establecido entre el despido legalmente autorizado y el despido sin justa causa, situación que considera es la que ocupa la atención de la Litis en el presente caso. Esta premisa jurídica -desatinada- es la que le permite llegar a inferir que la terminación del vínculo laboral en el caso sub examine acaeció en el marco de un proceso de fortalecimiento institucional y de reorganización administrativa de la Planta de Personal de la entidad Demandada, proceso que, “presuntamente” estuvo precedido de un concepto técnico y especializado, mediante el cual se sugirió suprimir diversos cargos técnicos, so peligro de sobrevenir en inviable la continuidad de la Empresa por las condiciones financiera y económica de la misma, ocasionada según este análisis por las sobre cargas laborales y la duplicidad de funciones.

Así mismo, asegura que la supresión de cargos adoptada por medio de actos administrativos en el marco de un proceso de reorganización el cual se llevó a cabo en las EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P., deviene a tener la pretensión de reintegro en impróspera, por cuanto el proceso tuvo su autorización previa por parte del Concejo Municipal, aunado al hecho según en el cual existió reporte técnico como soporte especializado el cual sugirió que los problemas financieros que presentaba la entidad

---

<sup>1</sup> Se integra con lo manifestado en el recurso de apelación formulado contra la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA el catorce (14) de febrero de dos mil diecisiete (2017).

Demandada, se debían en buen medida, a los altos costos que implicaban las erogaciones salariales, duplicidad de funciones y aquellos relacionados con los beneficios otorgados por las Convenciones Colectivas suscritas entre EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P. y el sindicato de la Empresa.

Por su parte, concluye en lo que respecta a la improcedencia de la pretensión de reintegro, que, este proceso de reorganización al cual tuvo que someterse la entidad Demandada, se suprimió el cargo que ocupaba la Actora, y consecuentemente, el mismo es inexistente. Esto lleva a la conclusión equívoca de considerar que la pretensión se sustrae de la materia y de la competencia del Juez Laboral, toda vez que al mismo le está vedado crear cargos que previamente han sido suprimidos por la Administración en virtud de su uso de precisas facultades constitucionales.

Colige forzosamente lo anterior el Operador Judicial, bajo el argumento según el cual deviene en una facultad constitucional –artículo 20 transitorio Constitucional – y legal – Ley 443 de 1998– a las entidades administrativas del orden territorial y descentralizado, de realizar las modificaciones administrativas necesarias, particularmente en lo que respecta a la Planta de Personal. Por ello, argumenta el *a quo* que en aquellos casos en los que el rompimiento del vínculo laboral esté precedido de un proceso legal y de índole reorganizacional, no se está ante un despido sin justa causa, sino ante un despido legalmente autorizado.

Igualmente, destaca y encuentra probado, que pese a estar la parte Demandada inmersa en un proceso de reorganización, el mismo procuró realizarse en el marco de un Plan de Retiro Voluntario Compensado, es decir, propiciando espacios de concertación, conciliación y acuerdos, garantía estas que se encuentran señaladas en la cláusula cuarta (4ª) de la Convención Decimo Novena. Por tanto, concluye que no hubo transgresión de la Entidad Demandada o nulidad en el proceso que se siguió para el despido de la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ, por tanto, el mismo es legalmente permitido, y eficaz.

Siguiendo los argumentos condensados en los acápites precedentes, resulta imperiosa la necesidad de enervar cada uno de estas premisas expuestas, las cuales llevaron al Juzgador de Primera Instancia adoptar la equívoca decisión de denegar esta primera pretensión de reintegro de la parte Actora.

Ab initio, conviene precisar que el juzgador incurre en yerros interpretativos, lo que inexorablemente lo llevó a una ubicación errada de la *Litis* que rodeaba el problema jurídico central que suscitaba la resolución de la primera pretensión. Esta inferencia se hace a partir de la citación jurisprudencial que sustentó su argumentación, esto por cuanto la línea jurisprudencial desarrollada por el *a quo* correspondió, esencialmente, a la distinción que ha hecho la honorable CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL en lo relacionado con los tópicos o implicaciones jurídicas propias del despido sin justa causa y aquellos presupuestos que deben concurrir para diferenciarlos del despido legalmente autorizado. Sin embargo, no encuadra o subsume dicha línea jurisprudencial en los hechos materia de discusión en el *sub examine*. Este tópico pasa a explicarse:

En el proceso resultaron probados a consideración del Juez y de los cuales no hubo reparo por los sujetos procesales intervinientes, los cuales son: es indiscutible que en el *sub lite*, resultó probado que la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ se vinculó laboralmente a Empresas Públicas de Neiva S.A. E.S.P. el quince (15) de enero de dos mil diez (2010) y que en virtud de dicha vinculación adquirió la calidad de Trabajadora Oficial. En este mismo

sentido, también resultó probado, según los testimonios rendidos que la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ perteneció al sindicato de trabajadores SINTRAEP. Por su parte, tampoco se discute que EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P había suscrito diversas convenciones colectivas sobre estabilidad laboral con los integrantes del Sindicato y que en virtud de estas Convenciones, las mismas otorgaban garantías procesales e indemnizatorias a los Trabajadores en aquellos casos en los que la Empresa, en este caso EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P iniciara un proceso de reestructuración. En este sentido tampoco se debatió o fue objeto de discusión el hecho según el cual el despido, en efecto, correspondió a uno legalmente autorizado.

Sobre esta base de hechos que resultaron, en efecto probados, el problema jurídico que debía solventarse por el Juez versaba sobre: ¿Existiendo cláusula convencional que determinara que es obligación de EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P. adelantar un proceso de concertación con los Trabajadores del sindicato, se pueden desconocer legalmente en el marco de un proceso de reestructuración, y siendo esto así, resulta eficaz el despido de la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ?

En efecto, el objetivo particular al mencionar este primer yerro del *a quo* no tiende a discutir la doctrina jurisprudencial que la honorable CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL ha zanjado, toda vez que se considera no es el escenario propicio para tal discusión, así como también no resulta ser el trasfondo de la materia. De tal manera, que el yerro que se le endilga al Juez de Primer instancia corresponde a una indebida interpretación y formulación del problema jurídico a resolver en lo relativo al tópicus del reintegro de la parte Actora, por cuanto la argumentación del Juzgador, fundada en gran parte en los pronunciamientos jurisprudenciales del alto tribunal de la jurisdicción ordinaria, se enderezaron a renombrar la distinción entre el despido sin justa causa y el despido legalmente autorizado, lo cual lleva a la conclusión de que dicha línea jurisprudencial no se asemeja a los supuestos fácticos materia de discusión en el sub examine, toda vez que se lo que se pretendió desde un inicio no fue el análisis de la naturaleza del despido, sino en que si era dable desconocer normas convencionales pactadas entre en EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P y los trabajadores del sindicato, razón por la cual se considera que los precedentes jurisprudenciales citados por el *a quo* resultan impropios para los hechos materialmente fuente discusión.

Bajo ese entendimiento, se el endilga al Operador Judicial un segundo yerro interpretativo, por cuanto al situar la discusión sobre la base de un problema jurídico que no correspondía con la Litis central, desarrolló su argumentación hacia lo no trascendental, toda vez que deja por fuera de su pronunciamiento el valor probatorio e importancia para el *sub lite* las convenciones o pacto colectivos suscritos entre el EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P y los trabajadores en el marco del proceso de reorganización.

A tal respecto, se considera que este segundo yerro se hizo ostensible al pretermitir la discusión de la validez de las convenciones Colectivas en el marco del proceso de reorganización administrativa de EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P. Esta desatención a la importancia que revisten las mentadas Convenciones en casos como el que nos ocupa, lleva a dar por cierto que tales disposiciones laborales pactadas entre Trabajadores y la entidad Demandada que tienen su origen principios tales como el de Favorabilidad y la prerrogativa que otorga el mismo artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, pueden ser birladas o desconocidas ulteriormente por los actos o acuerdos expedidos por el Concejo Municipal.

Se dice que esto es así, toda vez que a criterio del *a quo*, se considera condición suficiente para ubicar el despido de la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ como legalmente autorizado y omite observar que en el marco de dicho procedimiento se hayan observado las garantías de estabilidad laboral reforzadas contenidas en las Convenciones Colectivas suscritas por los trabajadores y EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P.

Se aclara que el Juez Laboral no es el competente para conocer sobre la legalidad de los actos administrativos expedidos con ocasión del proceso de reorganización y fortalecimiento institucional de EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P., Empero, no por ello debe desconocerse el alcance probatorio y material de las Convenciones Colectivas suscritas entre los trabajadores del Sindicato EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P. en el caso particular. Existe a nuestro juicio, bajo las reglas de la sana crítica, una desatención ostensible a la inconsistencia de dicho proceso administrativo pasada por alto por el Juez de Primera Instancia, toda vez que de acuerdo a las declaraciones rendidas en el interrogatorio de parte, los testigos manifestaron de forma unívoca que, en efecto, hubo un incumplimiento por parte de EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P., a las convenciones colectivas en lo que respecta a estabilidad laboral y las garantía de un proceso de Retiro Voluntario Compensado comprendidas en la Cláusula Séptima de la Convención Décimo Tercera, la cual se reza de la siguiente manera:

**“CLAUSULA SÉPTIMA: PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO INDEMNIZADO**

En el caso de que se presentare reestructuración total o parcial de la Planta de Personal de Empresas Públicas de Neiva, conforme a lo establecido en el artículo 131 de la Constitución Nacional y el acuerdo 012 de 8 de septiembre de 1992 del Honorable Concejo Municipal de Neiva, estas se comprometen a establecer planes de retiro con sus trabajadores o con los representantes que estos designen, tomando como punto de partida lo plasmado en cuanto a la indemnización en el artículo sexto (6º) de la ley 50 de 1990, más el 50%”

Por su parte, la desatención e indebida interpretación que hace el *a quo* de los testimonios y demás medios de prueba tales como las documentales tales como las Convenciones Colectivas al presente caso, influye de forma insoslayable para infirmar la pretensión de reintegro. Decimos que esto es así, porque se sostiene por el Juzgador la desubicada tesis según la cual, el despido de la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ es el resultado de un proceso válido y se llevó a cabo con la plenitud de las garantías del debido proceso de concertación o conciliación, afirmación que no es concibe como cierta. Se discute si tal postura es verosímil, toda vez que de los testimonios rendidos en el interrogatorio de parte los mismos distan completamente de la interpretación o abducción que hace el juez de los hechos, esto por cuanto aquellos señalaron que nunca hubo un proceso de concertación en el que se presentaran acuerdos o desacuerdos entre el Empleador y los Trabajadores en el proceso de reestructuración administrativa.

Lo anterior habida cuenta de las declaraciones de los testigos ALVENIS ANDRADE ARAGONÉS y ARMANDO MORA GARNICA, en las cuales se señaló inequívocamente que no se surtió la etapa previa consistente en negociación o concertación a que alude la cláusula séptima (7º) de la Convención Vigésimo Tercera entre los Trabajadores y EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P. la cual prevé lo relativo al Plan de Retiro Voluntario Indemnizado. Incluso, se señala por los testigos que pese a que hubo varias personas que manifestaron su voluntad de acogerse al Plan de Retiro Voluntario Compensado, esta posibilidad les fue vedada. Sobre este particular, queda visto que la materia de discusión o foco de argumentación del *a quo* debió enderezarse a la indagación en lo respecta a si hubo cabal cumplimiento a las normas contenidas en dichas Convenciones Colectivas, o si por el contrario las mismas deben ser desconocidas, por mandato legal, en el proceso de reestructuración

administrativa, toda vez que sobre dicho tópico pendía la validez del despido y por tanto, de la misma procedencia y prosperidad de la pretensión de reintegro.

Así pues, no resulta del todo desacertada la aclaración que hace el Juez de primer grado al aseverar que obra en el expediente de que hubo una sola persona que accedió al Plan de Retiro Voluntario Compensado, toda vez que un solo ejemplo no garantiza que los demás trabajadores a quienes se les terminó el contrato de trabajo, entre ellos SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ, hallan tenido dicha garantía, por cuanto no obra prueba en el expediente que dicho escenarios se hayan propiciado con los integrantes del Sindicato de la Empresa.

En efecto, corresponde precisar que la importancia que revisten las Convenciones Colectivas, para el sub examine no resulta ser de menor trascendencia, toda vez que las mismas emergen de las disposiciones constitucionales contenidas en los artículos 39 y 53 del mentado texto constitucional, así como también de normas del orden legal tal es el caso del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo. En principio, puede afirmarse que dichas Convenciones o Pactos colectivos son actos jurídicos cuyo propósito normativo es establecer el marco de comportamiento dispositivo que debe imperar en las relaciones patrono-trabajador. Por tanto, su propósito también se dirige a salvaguardar a los trabajadores, particularmente en lo que tiene que ver con sus garantías y procedimientos aplicables en cada relación laboral. Así pues, convenir o pactar ciertas garantías para los trabajadores y desconocerlas ulteriormente resultaría nugatorio de los derechos laborales

Bajo este entendimiento, cuando al quo señala que existe cierta tensión entre el interés general representado por los actos de la Administración Municipal tendientes al fortalecimiento y modernización de la planta laboral de EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P., y el interés particular de la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ de pretender ser reintegrada, no es más que un subterfugio. Esto, debido a que la pretensión que versa sobre el reintegro de la señora SONIA ROCÍO bien podría estar sustentada en el Trabajo y el principio de Favorabilidad del Trabajador – artículos 25, 39 y 53 de la Constitución Política y demás normas concordantes del orden internacional que integran el Bloque de Constitucionalidad sobre esta materia– como valores fundantes del Estado Social de Derecho, esto por cuanto no haberse agotado el proceso de concertación o conciliación previstas en las Convenciones Colectivas. En tal caso, habría una colisión de principios fundamentales lo que a la postre, suscitaría un Test de Proporcionalidad.

En lo que respecta a la pretensión subsidiaria deprecada en el líbello genitor, en la cual se solicitaba realizar una reliquidación de las prestaciones sociales de la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ, esta fue denegada. Las razones por medio de las cuales fundamentó esta decisión merecen reparo fáctico y probatorio, de tal suerte que salta a la vista inconsistencia apreciativa de la Resolución No. 717 del veintiocho (28) de diciembre de dos mil doce (2012), “por la cual se reconoce el pago de derechos laborales económicos por terminación del contrato de trabajo”.

Sea lo primero advertir que fue el mismo Despacho quien declaró la existencia del vínculo laboral entre EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P. y SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ, en sus condiciones de Empleador y Trabajadora, respectivamente, entre los extremos temporales del quince (15) de enero de dos mil diez (2010) al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012), quedando probado que las labores de la parte Actora se prestaron hasta esta última fecha. Se sigue, por tanto, que la liquidación en lo que respecta a salarios y prestaciones sociales de orden convencional o legal deben ser asumidas por el Empleador hasta el día en el que realmente se prestaron los servicios.

A tal respecto, se señala que si bien es cierto la mentada Resolución No. 717 aduce cancelar por concepto de prestaciones sociales un total de ocho millones seiscientos seis mil setecientos un pesos (**\$8.606.701.00 m/cte.**, tasadas entre los extremos temporales del quince (15) de enero de dos mil diez (2010) al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012), cierto es también que obra dentro del expediente prueba que los días 29 al 31 de diciembre de 2012, la Actora prestó sus servicios a EMPRESAS PÚBLICAS DE NEIVA S.A. E.S.P., como lo ratifica las certificaciones expedidas por la oficina de Talento Humano para el efecto. Por tanto se colige, sin mayores elucubraciones, que la parte Demandada adeuda salarios, prestaciones sociales de orden legal y convencional sobre tales acreencias insolutas.

Itero, a través de Comunicado No. 015212 del dieciocho (18) de diciembre de dos mil doce (2012), notificado en la misma fecha, el Gerente General de las EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA E.S.P., Ingeniero AURELIO NAVARRO CUELLAR, informa a SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ, *“que en desarrollo del proceso de modernización y de reorganización administrativa, se ha autorizado un plan de retiro voluntario para los trabajadores oficiales que estén dentro del rango de 0 a 10 años.*

*“Para mayor información en la Subgerencia Administrativa y Financiera de la entidad así como también con la organización sindical que lo representa, usted podrá consultar todo lo referente al Plan de Retiro Voluntario”.*

Mediante comunicación del veintiocho (28) de diciembre de dos mil doce (2012), el Gerente General de las EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA E.S.P., Ingeniero AURELIO NAVARRO CUELLAR, notifica a la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ, que dicha Entidad *“ha resuelto dar por terminado su Contrato de Trabajo, conforme al artículo 51 del Decreto 2127 del 8 de agosto de 1945 y la cláusula sexta de su contrato de trabajo referente a su término o plazo y terminación, atendiendo el Estatuto Técnico de Fortalecimiento Institucional y demás productos elaborados por la Fundación Creamos Colombia en desarrollo del Contrato 075 de 2012, a través de los cuales se sustenta conceptual y técnicamente la determinación de la estructura organizacional interna de la Entidad, la modificación de los estatutos y la determinación de la planta de personal, así como los principios orientadores de las actuaciones administrativas, la efectividad del servicio público, las necesidades del servicio, la prevalencia del interés general, los fines y propósitos a cargo de la Entidad, haciendo valer los principios de Eficiencia y Racionalidad de la gestión Pública, evitando duplicidad de funciones, garantizando que exista la debida armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realizan cada una de las Dependencias y grupos de trabajo de acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley y una planeación estratégica; previo análisis de los procesos técnicos misionales y de apoyo, una evaluación de las cargas laborales, una evaluación de las funciones asignadas a los diferentes servidores públicos de la Entidad, revisión de la nueva estructura interna y organizacional de la entidad, el estudio de la planta vigente con el perfil de los empleados y los cargo existentes. Todo lo anterior, con el más escrupuloso respecto de los derechos de los trabajadores –reconocidos por la ley y las convenciones colectivas pactadas-, actuando dentro de los compromisos de publicidad y concertación con SINTRAEPN<sup>2</sup>, respetando el acuerdo pactado con su Junta Directiva de priorizar, entre todas las alternativas recomendadas en el Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional aludido, en primer lugar el plan de retiro voluntario compensado autorizado por la Junta Directiva.*

*“En los términos de la cláusula Octava del contrato de trabajo que aquí se termina, la Empresa procederá a liquidar y pagar todo saldo por concepto de salarios y prestaciones, así como la indemnización que le corresponde de acuerdo al Régimen Legal y Convencional al cual se encuentra sometido, por su condición de Trabajador Oficial”.* **Subrayas por fuera del texto**

---

<sup>2</sup> No hubo publicidad, como tampoco se socializa y hubo concertación con los trabajadores que de manera abrupta, unilateral, ilegal e injusta fueron despedidos.

La decisión se **notifica y materializa el treinta y uno (31) de diciembre de dos de mil doce (2012)**<sup>3</sup>.

En la misma fecha –28 de diciembre de 2012–, se emite la Resolución No. 717, emanada del Gerente General de las EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA E.S.P., Ingeniero AURELIO NAVARRO CUELLAR, mediante la cual se resuelve reconocérsele “*la suma de NOVENTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS OCHO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y UN PESOS (\$99.208.331) m/cte.*”, por concepto de prestaciones (\$8.606.701.00), indemnización Convencional (\$89.588.982.00) y plazo presuntivo (\$1.012.648.00), del cual se dedujo la suma de \$428.677.00, “*conforme a la Liquidación de nómina y en consecuencia se cancelará a favor de la trabajadora la suma noventa y ocho millones setecientos setenta y nueve mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos (\$98.779.654.00) m/cte.*”.

En el acto administrativo en cita, se tiene como **fecha de terminación del contrato de trabajo**, el veintiocho (28) de diciembre de dos mil doce (2012), al señalarse en sus considerandos “*Que mediante Oficio del 28 de Diciembre de 2012, se dio por terminado el contrato de trabajo suscrito con la Empresa*”.

SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ **presta labores al servicio** de las EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA E.S.P. **hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012)**.

Contra el citado acto administrativo procedía el recurso de reposición en los términos de la Ley 1437 de 2011.

El tres (3) de enero de dos mil trece (2013), SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ solicita el reintegro “*al cargo que venía desempeñando (Auxiliar nivel 5 Grado 16), teniendo en cuenta que el mismo adolece de sustentación legal y está en contra de los acuerdos convencionales que rigen las relaciones obrero – patronales dentro de la institución, entre ellos:*

*“Oficio con número de radicación 8467 del 7 de diciembre de 2012, enviado por la Junta Directiva de la Organización Sindical a la Gerencia.*

*“Acta de concertación entre Empresas Públicas de Neiva E.S.P. y Sintraepn”.*

El diez (10) de enero de dos mil trece (2013), SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ procede a formular recurso de reposición contra la Resolución No. 717 de 2012, “*Por la cual se reconoce el pago de derechos laborales económicos por terminación de contrato de trabajo*”, solicitando el pago de salarios, reliquidación por prestaciones sociales legales y convencionales, indemnizaciones, plazo presuntivo, y reclamando se indicara las formulas y los detalles de los valores liquidados y registrados en el citado Acto Administrativo.

El catorce (14) de enero de dos mil trece (2013), SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ adiciona el recurso de reposición, señalando que el acto administrativo adolece de motivación por cuanto no se discrimina cuáles son las prestaciones que se le están reconociendo; de igual forma, se resalta el hecho que sin estar ejecutoriada la Resolución No. 717 de 2012, le fueron consignados a su cuenta dichos valores, en menoscabo de sus derechos como Trabajadora; conforme a ello, solicita:

“1. Se me reliquide los días dejados de pagar, teniendo en cuenta que sólo hasta el día lunes 31 de diciembre de 2012 y no como arbitrariamente se me está liquidando hasta el día 28 de diciembre de 2012.

<sup>3</sup> Hasta esta fecha ejecuta y cumple labores Sonia Rocío Ávila Muñoz.

“2. Que se discrimine cada una de las prestaciones reconocidas como prestaciones sociales y descuentos, porque no hay claridad sobre ellos, registrado en los considerandos de la Resolución No. 717 de 2012.

“3. Que se reconozca la liquidación de prestaciones e indemnización con los valores actualizados el año 2013, es decir hasta el día 4 de enero de 2013, fecha en la cual se llevó a cabo la consignación y notificación del acto administrativo (Resolución No. 717 de 2012 el 8 de enero de 2013), fechas en las cuales me reconocen los derechos laborales de carácter económico”.

LAS EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA E.S.P., mediante comunicación del catorce (14) de enero de dos mil trece (2013), suscrita por el Gerente General, Ingeniero AURELIO NAVARRO CUELLAR, remite a la señora SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ, “*Respuesta a su oficio de fecha Enero 03 de 2013, Solicitud de reintegro*”, en el que señaló respecto de la petición anterior que resultaba “*absolutamente improcedente, en la medida que la decisión adoptada el día 28 de diciembre de 2012 respecto de su vínculo laboral, contiene claramente el fundamento legal y factico y, obedece estrictamente a unos antecedentes técnicos, jurídicos y económicos, previa socialización del estudio técnico de fortalecimiento y modernización institucional, en cumplimiento del principio de publicidad y socialización correspondiente, así como el respeto y cumplimiento de las convenciones colectivas suscritas por la empresa*”.<sup>4</sup>

Mediante Resolución No. 0184 del catorce (14) de marzo de dos mil trece (2013), emitida por el Gerente General de las EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA E.S.P., resuelve “**Aceptar parcialmente el recurso de reposición** interpuesto por la señora SONIA ROCÍO AVILA MUÑOZ, en el sentido de dar aplicación a los artículos 51 y 52 del Decreto 2127 de 1945, por las razones y fundamentos expuestos en la parte considerativa. En consecuencia, ordénese a la Subgerencia Administrativa y Financiera para que, a través de los servidores públicos responsables, revise(n) y confronte(n) la fecha de pago de los derechos económicos reconocidos en el acto recurrido, para que a través de la Tesorería-Pagaduría se hagan los ajustes correspondientes a través de una nómina especial a hacer las liquidaciones o ajustes a que haya lugar” – Artículo Primero–.

Contra el citado Acto Administrativo no procedía recurso alguno –Artículo Segundo–.

**Pese a ordenarse la cancelación de salarios, reliquidar las prestaciones sociales legales y convencional, como también las indemnizaciones, las EMPRESAS PUBLICAS DE NEIVA E.S.P. hasta la fecha no ha cancelado estos derechos ciertos e indiscutibles que le asisten a SONIA ROCÍO ÁVILA MUÑOZ.**

Ese acto de rehusarse a reconocer el reconocimiento y pago de emolumentos de orden legal y extralegal, conlleva mala fe y alevosía, circunstancias que permiten dinamizar los presupuestos contemplados en el Decreto 2127 de 1945 y 797 de 1946, entre otras normas.

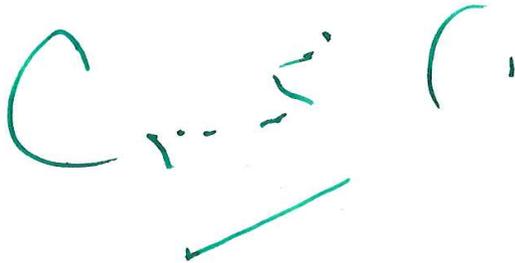
Colofón de lo presentado, queda suficientemente comprobado que las razones esgrimidas por el Juzgador de Primera Instancia resultan, parcialmente, alejadas de lo realmente puede extraerse de los medios de prueba testimoniales y documentales, lo que a la postre dificulta o repercute en la complejidad de extraer la verdad material de los hechos. De suerte que como quedó demostrado, no le asiste razón válida al Operador Judicial para declarar imprósperas las pretensiones solicitadas en la demanda, así como también resulta impropio haber absuelto a la Demanda de las pretensiones deprecadas en la demanda.

---

<sup>4</sup> Subrayas por fuera del texto.

En este orden de ideas, solicito respetuosamente a esta Honorable Corporación revoque la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA el catorce (14) de febrero de dos mil diecisiete (2017), ordenándose al ineficacia de la terminación de la relación de trabajo, y consecuentemente, su reintegro con el pago de salarios y prestaciones de orden legal como extralegal, o, en su defecto, se condene al pago de la reliquidación de las prestaciones sociales y demás derechos de orden legal y extralegal, como también la indemnización por terminación del contrato de trabajo y sanción de mora por la renuencia y postura de mala fe al no reconocer y pagar los derechos laborales adeudados a la Actora.

Cordialmente,



**CARLOS ANDRÉS CALDERÓN CARRERA**  
C.C. No. 7.710.421 de Neiva  
T.P. No. 140.935 del C.S.J.