



CARLOS EDUARDO GARCIA CARVAJAL
carlosgarcia_gca@hotmail.com

Señores:

H. TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA.

SALA CIVIL, FAMILIA, LABORAL.

Mg. Pte. Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

E.S.D.

REF. Proceso Ordinario Laboral de DENIS CLAROS VALENCIANO contra SANITAS EPS

RAD. 41551-31-05-001-2018-00132-01

En mi condición de apoderado de la sociedad demandada EPS SANITAS, tal como se acredita a los autos e identificado al pie de mi firma, me permito en esta etapa procesal presentar alegatos de conclusión atendiendo el traslado ordenado por su Despacho así:

La parte que represento formuló recurso de apelación en contra de la sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pitalito (Huila), persiguiendo se revoquen las condenas impuestas y en su lugar se absuelva de todas y cada una de las pretensiones de la demanda recurso debidamente sustentado al momento de haberse propuesto.

Sea éste el momento para reafirmar los argumentos expuestos en el recurso de apelación y decir que la condena que impusiera el Juzgado en el sentido de determinar que la demandada debe reliquidar salarios y prestaciones sociales en favor de la demandante en virtud del principio de salario igual a trabajo igual, previa comparación que hiciera con otros trabajadores de agencias ubicados en otros municipios, encontrando que los asesores PAI – cargo ocupado por la demandante- devengaban un salario superior amén de rematar condenando al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST., decisión que desde ya se puede decir obedecen a un limitado análisis frente a las pruebas recaudadas.

Así las cosas, debe precisarse, que de haber analizado el Juzgado de manera correcta las pruebas - testimonio de Sandra M. Mora y los folios señalados en el recurso, (pruebas que no fueron tachadas no objetadas), habría conllevado al Juzgado a determinar que existían factores objetivos y si se quiere de origen legal diferenciadores para determinar el salario en el cargo de asesor PAI entre uno y otro trabajador en uno u otro municipio, por lo que sin mayor elucubración en aquellos lugares (agencias/oficinas) en donde **oficiaban labores de más** al atender afiliados de otra entidad de medicina prepagada, objetivo resulta devengaran una mayor remuneración frente a aquel como la demandante que solo atendía a afiliados de la eps Sanitas, ello sin perjuicio que por antigüedad o al haber sido sustituidos patronalmente aquellos trabajadores por mi representada, ésta se encontraba obligada a respetar y mantener al salario que se les venía reconociendo y que podría



CARLOS EDUARDO GARCIA CARVAJAL
carlosgarcia_gca@hotmail.com

resultar mayor, pero su origen no se circunscribe en razón de la nominación del cargo o funciones . Las anteriores razones, son suficientes para revocar la decisión que se ataca mediante el recurso de apelación.

De otra parte, al no existir razón para despachar en contra de la demandada condenas por indemnización moratoria (art. 65 CST), pues demostró fehacientemente las razones objetivas que determinan la compensación salarial diferencial entre uno u otro trabajador, deberá igualmente revocarse dicha sanción.

Ruego, en consideración de lo anterior, atender el alcance del recurso propuestos en los términos plasmados al momento en que fuera sustentado.

De la Señora Magistrada, respetuosamente

CARLOS EDUARDO GARCIA CARVAJAL
C.C. 80'421.644
TP 110.349 del CSJ

Gloerfi Manrique Artunduaga

ABOGADO

Honorables Magistrados:

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

M.P. Dra. Enasheilla Polanía Gómez

E.

S.

D.

| | |
|-------------|---|
| Ref: | Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia. |
| Demandante: | Denys Claros Valenciano. |
| Demandada: | E.P.S Sanitas. |
| Rad. | 41551310500120180013201 |
| Asunto. | Alegatos de conclusión |

Respetados(as) Doctor(as):

Obrando como apoderado de la señora **DENYS CLAROS VALENCIANO**, en forma respetuosa me permito formular alegatos de conclusión, con los cuales reitero mi discrepancia parcial con el fallo impugnado, en los términos que se enunció al momento de presentar y sustentar el recurso de apelación y especialmente por los siguientes motivos:

1. El A quo, consideró que el contrato fue terminado por justa causa por parte del empleador, porque la demandante conocía que tenía permiso para no asistir a la capacitación, pero conocía que tenía que atender la oficina ese día y debía prestar el servicio de manera normal, ya que no tenía permiso de estudio para ir a presentar un examen, en razón de lo cual se ausentó de la oficina sin tener autorización para ello y consecuentemente no cumplió sus funciones de manera responsable, lo cual constituye una justa causa para dar por terminado el contrato laboral, decisión que vulneró los derechos de la trabajadora y resultó contraria al artículo 53 de la Carta Fundamental que impone la obligación al Juzgador de aplicar la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

En el caso concreto, el reglamento interno de trabajo (folio 133 y 134) establece la escala de faltas y sanciones disciplinarias, en razón de lo cual era obligación de la parte demandada clasificar la falta de tal forma que la encuadrara al menos como falta leve o grave, ya que en el inciso segundo del artículo 47 prevé como falta leve que “La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el

trabajo hasta por tres días” y en el artículo 48 literal b) como falta grave “la falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez”, en razón de lo cual si por parte del despacho se consideró probado que, en efecto la demandante debía ir a trabajar el día 25 de noviembre de 2017, dicha conducta por ser por primera vez y no tener la connotación de causar perjuicios, ya que según la declaración de la Jefe Amira Bonilla no se afectó la seguridad de la empresa, sino que hubo, lo que ella denominó como un riesgo, que es una situación no prevista en el RIT, solo podría considerarse como falta leve.

Entonces, siendo claro para el Juzgado, que la conducta por la cual se dispuso la terminación del contrato de trabajo fue haberse ausentado de la oficina sin tener autorización para ello, al estar consagrada dicha causal como falta leve, claramente no podía declarar que la terminación del contrato se dio con justa causa por parte del empleador.

En efecto, tal y como de larga data lo tiene establecido la Corte Constitucional¹, “el principio del indubio pro operario, característico del derecho laboral y que corresponde a su naturaleza protectora, está garantizado en la Carta Política y en el ordenamiento positivo laboral, para los casos de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes en el tiempo (ley, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamento de trabajo), caso en el cual, prevalece la norma más favorable al trabajador”.

Pero además de lo anterior, para la parte que represento, contrario a la conclusión del Juzgado, consideramos con el mayor respeto, que no se acreditó que la demandante tuviera que ir a trabajar ese día, porque se acreditó con la declaración de la Jefe Amira Bonilla que el día 25 de noviembre de 2017 con suficiente anterioridad se ordenó el cierre de las satélites del Huila, incluyendo Pitalito y del Caquetá, con el fin de que los empleados asistieran a una capacitación a la ciudad de Neiva, en razón de lo cual por ese motivo la demandante estaba eximida de asistir a trabajar el referido día; ahora bien, como se lee en el correo obrante a folio 36, no existe duda que la accionante pidió permiso para estudiar y para presentar el examen final ese día, el cual le fue concedido, de lo cual únicamente se le dijo en forma verbal por la secretaria de la Jefe Amira Bonilla, ya que no existe permiso escrito; ahora bien, la única prueba de la parte demandada para acreditar que supuestamente la accionante tenía la obligación de ir a trabajar ese 25 de noviembre, es la declaración de la Jefe inmediata, señora Laura Morales Buendía, pero esta testigo se contradice con la declaración de la Jefe Amira Bonilla, ya que ésta última manifestó que accedió al permiso y que se le comunicó por un correo y que Laura Morales tenía conocimiento que se había dado el permiso, pero Laura Morales manifestó que no recibió confirmación del permiso ni por correo electrónico ni por medio telefónico, por lo cual ella le manifestó a la demandante que debía ir a trabajar normalmente, por lo cual ella le delegó por no tener respuesta de la Jefe, pero la misma Jefe dijo que ella era quien decidía los permisos y solo en su ausencia el

¹ Ver Sent. T555 del 15 de mayo de 2000, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, entre otras.

Director de Aseguramiento, por lo cual la señora Laura Morales no tenía facultades para conceder permiso por delegación de la Jefe, como lo dice en su declaración; ahora bien, esta testigo deja ver sus abiertas contradicciones cuando niega haberle entregado las llaves de la oficina a otras personas y también niega haber fijado avisos en la puerta cuando necesitaba ausentarse, siendo que testigos imparciales como la señora Blanca Ruth Murillo, quien trabajaba haciendo las funciones de servicios generales en las instalaciones de Sanitas, y que en forma clara afirma que era completamente normal que a ella o a la señora María Uní, que era la persona que hacía el aseo del edificio, que tanto Denys como Laura, le entregaran las llaves y cuando tenían que salir, pusieran el aviso en la puerta informando que no había atención por cualquier razón, versión que corrobora la señora María Elcira Uní Guaca, en razón de lo cual, la versión de la señora Laura Morales, no es digna de crédito porque estuvo sesgada a favor del empleador con el fin de lavar sus propias culpas imputando faltas a su subalterna, quedando probado que la única prueba con la cual supuestamente tuvo por acreditado el Juzgado que Denys Claros debía trabajar ese día no es digna de crédito y por el contrario, todas las pruebas indican que ese día todas las oficinas de Tolima, Huila y Caquetá iban a estar cerradas, por lo cual no había ningún argumento valedero que indicara la obligación de la accionante de acudir ese día a prestar el servicio.

2. *Según la parte demandada, las causales de terminación del contrato son cuatro faltas, de las cuales ninguna se acreditó en el proceso a saber:*
 - 2.1. *La primera, ausentarse del sitio de trabajo, la cual, como lo expresamos en el numeral anterior, no se acreditó en el proceso, pero además, dicha causal no está enlistada en el RIT como causa grave sino como causa leve, en razón de lo cual dicha causa no permitía dar por terminado el contrato con justa causa.*
 - 2.2. *Incumplimiento de funciones, la cual se sustenta en que no se prestó el servicio por un espacio aproximado de una hora y media y atribuirse la función de hacer un letrero en el cual se exponía que no había atención al público y fijarlo en la puerta, lo cual tampoco puede ser constitutivo de falta grave, en el caso de la ausencia por los mismos argumentos planteados en el numeral anterior.*
 - 2.3. *Incumplimiento de órdenes directas, supuestamente porque desatendió la orden de ir a trabajar ese día, pero, como ya lo expresamos la única prueba de dicha causal es la versión de la señora Laura Morales, la cual no es digna de crédito; pero además el mismo abogado que recibió los descargos y redactó la carta de terminación, al preguntársele si se le dio una orden puntual para que trabajara ese día 25, dijo que no había un correo del jefe que fuera a trabajar ese día sino un correo de Denys Claros, en el cual ella misma propone trabajar ese día, lo cual es falso, ya que como se acreditó documentalmente a folio 35, esa manifestación la hizo fue la señora Laura Morales, situación que aclaró en extenso la demandante al*

Juzgado al rendir su interrogatorio, situación que se corrobora con la prueba documental obrante a folios 36 y 38, en la cual consta que solo hasta el día 28 de noviembre de 2017 cuando se le solicita a la accionante “Informar en detalle con respecto de la apertura, atención y cierre de oficina en la jornada de este día durante su ausencia” fue que la señora Denys claros respondió manifestando “me permito informar que realicé apertura de la oficina, atención y cierre por el alto nivel de responsabilidad y compromiso que tengo con la Compañía, lo cual fue mi propuesta aún sin la confirmación de la dirección de Oficina Neiva, quien me habían autorizado permiso para asistir a clase y examen final de la Universidad como es de su conocimiento para ese día”. “finalmente, la indicación de la Gerencia de servicio OSI las oficinas de Huila y Caquetá no laboraban ese día y fue autorizado el cierre de las oficinas incluida Pitalito”.

- 2.4. Incumplimiento de protocolos de seguridad, pero en ninguna parte del proceso obra la existencia de dichos protocolos, que por su misma naturaleza debían estar escritos o se debían haber entregado como mínimo en medio digital a las partes, pero, incluso, la Jefe Amira Bonilla, el abogado encargado de recibir los descargos y la misma compañera Laura Morales admiten que ni se le entregaron protocolos de seguridad ni se le pusieron de presente los protocolos de seguridad en la diligencia de descargos siendo que como lo expuso el testigo José Erlider Tapiero, quien precisamente es guarda de seguridad, dijo que los protocolos de seguridad son muy claros en cada caso y a la señora Denys Claros en ningún momento le hicieron entrega de esos protocolos.*
- 3. En el proceso se acreditó que a la accionante, se le vulneró el derecho al debido proceso, ya que durante la diligencia de cargos y descargos no se le exhibió la supuesta queja que había sido presentada por el usuario, con base en la cual se la había citado previamente, tampoco se le exhibieron los protocolos de seguridad supuestamente vulnerados, a pesar que en la citación se le había enunciado que en dicha diligencia se le pondrían de manifiesto las circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como las pruebas documentales respectiva, vulnerándole el derecho a la defensa, además que se la juzgó y sancionó dos veces por la misma falta, violando flagrantemente el principio procesal del “non bis in idem”, ya que inicialmente se impuso una sanción correspondiente a la disminución de la calificación anual de la trabajadora, pero después se le adelanta un proceso disciplinario y se le aplica como sanción la terminación del contrato de trabajo, conducta que desconoce abiertamente toda disposición sancionatoria.*
- 4. Además de los anteriores aspectos, consideramos que al no haberse superado el conflicto colectivo, persistían las circunstancias para que se le concediera el beneficio al fuero circunstancial, que se acreditaron las condiciones previstas para el acoso laboral, por lo cual corresponde analizar de fondo la procedencia de las pretensiones principales, sin perjuicio de que de no considerarse la procedencia de las mismas, se evalúen las solicitudes*

previstas en el primer grupo de pretensiones subsidiarias o finalmente, se acceda a la totalidad de pretensiones expresadas en el segundo grupo de pretensiones subsidiarias.

PETICION

Respetuosamente solicito a los(as) Honorables Magistrados(as), que al momento de desatar la alzada, se dignen MODIFICAR la sentencia impugnada para que en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones formuladas sea en forma principal o en forma subsidiaria.

Atentamente,



GLOERFI MANRIQUE ARTUNDUAGA

CC. No. 12.235.323 de Pitalito

T.P. No. 76042 del C.S.J.

Correo electrónico: gloerfi.manrique@hotmail.com