RADICACIÓN ALEGATOS SEGUNDA INSTANCIA EN PROCESO DE YIMER GONZALEZ LINARES CONTRA EAAV - RADICACION 50001310500320180001001

johanna cristina celis roa <jhocriscr@hotmail.com>

Lun 30/08/2021 4:36 PM

Para: Secretaria Sala Civil Familia Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secscflvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

2 archivos adjuntos (443 KB)

ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.pdf; SUSTITUCION YIMER GONZALEZ LINARES.pdf;

Señores
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio
Mag. Dr. Rafael Albeiro Chavarro Poveda
secretscflvvc@cendoj.ramajudicial.gov.co
secscflvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co
Villavicencio
Meta

Asunto: alegatos de conclusión proceso ordinario laboral de
Yimer Gonzalez Linares
contra
Empresa de Acueducto y Alcantarillado E.S.P. S.A.

Radicación 50001310500320180001001

Respetuosamente, como apoderado del demandante, presento alegatos de conclusión, así:

El fallo de primera instancia debe ser revocado porque omite el carácter vinculante y la obligatoriedad de la convención colectiva de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico que, como contrato que es, obliga a las partes a su cumplimiento, pero además, bajo las especiales circunstancias que reviste la convención colectiva como norma, dado que además de ser contrato, de obligatorio cumplimiento, entra a establecer las condiciones de trabajo de quienes hacia el futuro adquieran la calidad de trabajadores de la empresa obligada, de manera irrenunciable.

De forma específica, las convenciones colectivas de trabajo aportadas con la demanda, vigentes para la empresa demandada entre 1996 y 2016, y que fueron emitidas por el área de archivo sindical del Ministerio de Trabajo con sus sellos respectivos, fueron incumplidas por la demandada. Circunstancia que omite el A quo cuando, además, deja de lado el carácter de fuente formal de derecho de dichas convenciones colectivas.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado reiteradamente la naturaleza y alcance de las convenciones colectivas, en cuanto normas, que deben interpretarse como tal, y no simplemente como una prueba sumaria más.

Por ello, para analizar las diferentes estipulaciones y los derechos incorporados en las convenciones colectivas de trabajo, el juez se debe sujetar a las reglas y principios de interpretación normativa, no a los relativos a la valoración de la prueba del artículo 61 del C.P.T. y S.S., de modo que imperan criterios diferentes para ese estudio, como lo son los principios de que el contrato, como en efecto lo es la convención colectiva, es ley para las partes y las obliga a ejecutarlo de buena fe; pero además a aplicar el principio de favorabilidad en sus manifestaciones de norma más favorable, condición más beneficiosa y duda interpretativa en favor del trabajador (como lo es la convención colectiva, en este caso -en

comparación con la ley y el contrato de trabajo- que establece la obligatoriedad de reconocer y pagar al trabajador una indemnización en caso de que su contrato de trabajo sea terminado sin una justa causa legal).

En este orden de ideas debe tenerse presente que la convención colectiva claramente señala que ante cualquier causal de terminación del contrato de trabajo, diferente a la existencia de una justa causa legal, se debe pagar la indemnización en los términos pactados en dicha convención colectiva. No obstante ello la interpretación adoptada por el Aquo, no solamente desconoce lo pactado por las partes en la convención colectiva, sino que acoge la interpretación más restrictiva de los derechos del trabajador a la estabilidad laboral, pues claramente el plazo presuntivo alegado por la demandada, si bien es una causa legalmente establecida, en el contexto de la convención colectiva produce la consecuencia de pagarle al trabajador la indemnización pactada convencionalmente, sencillamente porque el hecho de que esta causal esté consagrada en la ley, y que desde este punto de vista podamos decir “que es una causa legal”, se deriva del hecho de que está consagrada en la ley, pero no que corresponda a una justa causa legal, porque esta última se refiere a las causales de terminación com fundamento en acciones u omisiones del trabajador que legitiman la decisión del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por circunstancias que le son imputables al trabajador. de modo que ante el argumento de la empresa demandada, en cuanto a que el plazo presuntivo es una causal legal, simplemente es una referencia al origen de esa institución, mas no que en el contexto de la convención colectiva que rige para la empresa demandada, se exonere la empresa del pago de la indemnización pactada convencionalmente siempre que el contrato de trabajo oficial termine por razones diferentes a una justa causa, siendo necesario señalar que estas justas causas están establecidas en el artículo 2.2.30.6.12. del Decreto 1083 de 2015 (Decreto 2127 de 1945, artículo 48; artículo 35 de la Ley 734 de 2002).

Lo anterior, teniendo en cuenta, además, que cualquier estipulación contractual entre las partes, o cualquier instrumento o decisión del empleador que vaya en contravía o que inaplique, soslaye u omita lo pactado en una convención colectiva, se tendrá por inexistente, es decir carecerá por completo de validez, de modo que se erigen como un derecho irrenunciable, en favor del trabajador, las estipulaciones convencionales que sean más favorables y garantistas para los derechos del trabajador. Así lo establece el Decreto 1083 de 2015 en sus artículos 2.2.30.3.4., 2.2.30.3.5. y 2.2.30.5.5; inclusive cuando sobrevienen graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica (Artículo 2.2.30.6.6. de dicha norma), retomando en compilación el Decreto 2127 de 1945.

Mención aparte merece la equivocada apreciación del juzgado, tanto de índole probatoria como normativa, cuando encontrándose una diferencia entre lo expresado en letras y números, en cuanto al salario mínimo convencional pactado, decide considerar que dicho salario corresponde a 1.5 veces el salario mínimo legal mensual vigente, y no lo expresado en letras, esto es 2.5 veces el salario mínimo legal mensual vigente, negándose a acudir por analogía al artículo 623 del Código de Comercio, habida cuenta del vacío que presentan las normas de índole laboral público en nuestro país. nada se opone a que se aplique esa analogía, porque se trata de resolver una duda en cuanto al contenido de una norma, como lo es la convención colectiva, que además debe ser interpretada bajo el principio de favorabilidad, acogiendo aquella interpretación o entendimiento más favorable al trabajador.

Luego, son dos las vías que conducen a que se deba entender que la convención colectiva establece que el salario mínimo legal mensual convencional vigente para la relación laboral entre el demandante y la demandada, era 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, de un lado porque por analogía, dentro del ordenamiento jurídico colombiano en este tema no hay una Laguna ni un vacío, pues, reitero, el Código de Comercio claramente establece que se debe entender que la cifra es la expresada en letras, y la otra razón es el principio de favorabilidad aludido, inclinándose el juez por acoger una cifra con fundamento en un análisis y una interpretación normativa completamente contraria al artículo 53 de la Constitución Política.

Por esa razón, el fallo de primera instancia, es contrario al ordenamiento jurídico, una vía de hecho, una decisión antijuridica que debe ser revocada desde ese punto de vista porque se está haciendo una interpretación normativa que es evidentemente, flagrantemente, contraria al ordenamiento jurídico, a los precedentes jurisprudenciales y a la constitución, reitero.

Atentamente,

Johana Cristina Celis Roa
Apoderada de la parte demandante

Señores
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
Villavicencio - Meta

ASUNTO: SUSTITUCIÓN PODER ESPECIAL DEMANDA ORDINARIA LABORAL
DEMANDANTE: YIMER GONZALEZ LINARES
DEMANDADO: EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO E.S.P.

RADICACIÓN: 50001310500320180001001

SANDRA MARGOTH MORENO MARTINEZ, portadora de la cédula de ciudadanía 40.443.622 de Villavicencio, y de la tarjeta profesional de abogado 204.244 del C.S. de la J, obrando en mi condición de apoderada del demandante en el proceso del Asunto, manifiesto a Usted que mediante el presente escrito sustituyo a favor de la abogada JOHANA CRISTINA CELIS ROA, portadora de la cédula de ciudadanía 40.439.081, y de la tarjeta profesional de abogado 311.967., dicho poder especial, con el fin de que continúe en adelante con el proceso.

Sírvase reconocer a la abogada JOHANA CRISTINA CELIS ROA, como apoderada con las mismas facultades otorgadas a la suscrita.

El otorgante,

SANDRA MARGOTH MORENO MARTINEZ
C.C. 40.443.622 de Villavicencio
T.P. 204.244 del C.S. de la J.

Acepto:

JOHANA CRISTINA CELIS ROA
C.C. 40.439.081 de Villavicencio
T.P. 311.967 del C.S. de la J.

Escaneado con CamScanner

Señores
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio
Mag. Dr. Rafael Albeiro Chavarro Poveda
secretscflvvc@cendoj.ramajudicial.gov.co
secscflvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co
Villavicencio
Meta

Asunto: alegatos de conclusión proceso ordinario laboral de
Yimer Gonzalez Linares
contra
Empresa de Acueducto y Alcantarillado E.S.P. S.A.

Radicación 50001310500320180001001

Respetuosamente, como apoderado del demandante, presento alegatos de conclusión, así:

El fallo de primera instancia debe ser revocado porque omite el carácter vinculante y la obligatoriedad de la convención colectiva de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico que, como contrato que es, obliga a las partes a su cumplimiento, pero además, bajo las especiales circunstancias que reviste la convención colectiva como norma, dado que además de ser contrato, de obligatorio cumplimiento, entra a establecer las condiciones de trabajo de quienes hacia el futuro adquieran la calidad de trabajadores de la empresa obligada, de manera irrenunciable.

De forma específica, las convenciones colectivas de trabajo aportadas con la demanda, vigentes para la empresa demandada entre 1996 y 2016, y que fueron emitidas por el área de archivo sindical del Ministerio de Trabajo con sus sellos respectivos, fueron incumplidas por la demandada. Circunstancia que omite el A quo cuando, además, deja de lado el carácter de fuente formal de derecho de dichas convenciones colectivas.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado reiteradamente la naturaleza y alcance de las convenciones colectivas, en cuanto normas, que deben interpretarse como tal, y no simplemente como una prueba sumaria más.

Por ello, para analizar las diferentes estipulaciones y los derechos incorporados en las convenciones colectivas de trabajo, el juez se debe sujetar a las reglas y principios de interpretación normativa, no a los relativos a la valoración de la prueba del artículo 61 del C.P.T. y S.S., de modo que imperan criterios diferentes para ese estudio, como lo son los principios de que el contrato, como en efecto lo es la convención colectiva, es ley para las partes y las obliga a ejecutarlo de buena fe; pero además a aplicar el principio de favorabilidad en sus manifestaciones de norma más favorable, condición más beneficiosa y duda interpretativa en favor del trabajador (como lo es la convención colectiva, en este caso -en comparación con la ley y el contrato de trabajo- que establece la obligatoriedad de reconocer y pagar al trabajador una indemnización en caso de que su contrato de trabajo sea terminado sin una justa causa legal).

En este orden de ideas debe tenerse presente que la convención colectiva claramente señala que ante cualquier causal de terminación del contrato de trabajo, diferente a la existencia de una justa causa legal, se debe pagar la indemnización en los términos pactados en dicha convención colectiva. No obstante ello la interpretación adoptada por el Aquo, no solamente desconoce lo pactado por las partes en la convención colectiva, sino que acoge la interpretación más restrictiva de los derechos del trabajador a la estabilidad laboral, pues claramente el plazo presuntivo alegado por la demandada, si bien es una causa legalmente establecida, en el contexto de la convención colectiva produce la consecuencia de pagarle al trabajador la indemnización pactada convencionalmente, sencillamente porque el hecho de que esta causal esté consagrada en la ley, y que desde este punto de vista podamos decir “que es una causa legal”, se deriva del hecho de que está consagrada en la ley, pero no que corresponda a una justa causa legal, porque esta última se refiere a las causales de terminación com fundamento en acciones u omisiones del trabajador que legitiman la decisión del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por circunstancias que le son imputables al trabajador. de modo que ante el argumento de la empresa demandada, en cuanto a que el plazo presuntivo es una causal legal, simplemente es una referencia al origen de esa institución, mas no que en el contexto de la convención colectiva que rige para la empresa demandada, se exonere la empresa del pago de la

indemnización pactada convencionalmente siempre que el contrato de trabajo oficial termine por razones diferentes a una justa causa, siendo necesario señalar que estas justas causas están establecidas en el artículo 2.2.30.6.12. del Decreto 1083 de 2015 (Decreto 2127 de 1945, artículo 48; artículo 35 de la Ley 734 de 2002).

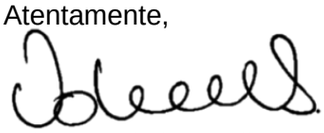
Lo anterior, teniendo en cuenta, además, que cualquier estipulación contractual entre las partes, o cualquier instrumento o decisión del empleador que vaya en contravía o que inaplique, soslaye u omita lo pactado en una convención colectiva, se tendrá por inexistente, es decir carecerá por completo de validez, de modo que se erigen como un derecho irrenunciable, en favor del trabajador, las estipulaciones convencionales que sean más favorables y garantistas para los derechos del trabajador. Así lo establece el Decreto 1083 de 2015 en sus artículos 2.2.30.3.4., 2.2.30.3.5. y 2.2.30.5.5; inclusive cuando sobrevienen graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica (Artículo 2.2.30.6.6. de dicha norma), retomando en compilación el Decreto 2127 de 1945.

Mención aparte merece la equivocada apreciación del juzgado, tanto de índole probatoria como normativa, cuando encontrándose una diferencia entre lo expresado en letras y números, en cuanto al salario mínimo convencional pactado, decide considerar que dicho salario corresponde a 1.5 veces el salario mínimo legal mensual vigente, y no lo expresado en letras, esto es 2.5 veces el salario mínimo legal mensual vigente, negándose a acudir por analogía al artículo 623 del Código de Comercio, habida cuenta del vacío que presentan las normas de índole laboral público en nuestro país. nada se opone a que se aplique esa analogía, porque se trata de resolver una duda en cuanto al contenido de una norma, como lo es la convención colectiva, que además debe ser interpretada bajo el principio de favorabilidad, acogiendo aquella interpretación o entendimiento más favorable al trabajador.

Luego, son dos las vías que conducen a que se deba entender que la convención colectiva establece que el salario mínimo legal mensual convencional vigente para la relación laboral entre el demandante y la demandada, era 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, de un lado porque por analogía, dentro del ordenamiento jurídico colombiano en este tema no hay una Laguna ni un vacío, pues, reitero, el Código de Comercio claramente establece que se debe entender que la cifra es la expresada en letras, y la otra razón es el principio de favorabilidad aludido, inclinándose el juez por acoger una cifra con fundamento en un análisis y una interpretación normativa completamente contraria al artículo 53 de la Constitución Política.

Por esa razón, el fallo de primera instancia, es contrario al ordenamiento jurídico, una vía de hecho, una decisión antijuridica que debe ser revocada desde ese punto de vista porque se está haciendo una interpretación normativa que es evidentemente, flagrantemente, contraria al ordenamiento jurídico, a los precedentes jurisprudenciales y a la constitución, reitero.

Atentamente,



Johana Cristina Celis Roa
Apoderada de la parte demandante