

Re: CONTESTACIÓN DEMANDA DE LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR VS DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.

Jhon Alexander Flórez S. <jhonalexfllorez@gmail.com>

Mar 22/09/2020 12:25 PM

Para: Fabio Salazar <fsalazar@godoycordoba.com>; impuestoscontabilidad@inchcape.com.co <impuestoscontabilidad@inchcape.com.co>; didacol@didacol.com <didacol@didacol.com>**CC:** Juzgado 39 Laboral - Bogota - Bogota D.C. <jlato39@cendoj.ramajudicial.gov.co> 2 archivos adjuntos (912 KB)

Llamado de atención Alejandro Ruiz.pdf; Reforma a la Demanda Luis Francisco Pérez Corredor vs Distribuidora Hino de Colombia SAS.pdf;

Señores:

JUZGADO 39 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.
E.S.D.DEMANDANTE: LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR
DEMANDADO: DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.
RAD. 039-2020-00199
ASUNTO: REFORMA A LA DEMANDA

Actuando como apoderado del demandante en el proceso de la radicación, presento reforma a la demandada conforme la oportunidad procesal del artículo 28 del CPTSS (modificado), junto con las pruebas adicionales. De igual forma, copio este e-mail al respetado colega de la parte demandada con el fin de dar cumplimiento al traslado que en oportunidad procesal defina el juzgado y se pronuncie sobre el particular. Lo anterior, en las condiciones del Decreto 806 de 2020.

PD: Por favor acusar recibo.

Atentamente,

Jhon Alexander Flórez SánchezAbogado Laboralista - Asesor Legal
Carrera 8 No 67 - 51 Quinta Camacho - Bogotá D.C.
Cel. 3214114338 // 5404020Remitente notificado con
[Mailtrack](#)El mar., 15 de sep. de 2020 a la(s) 15:36, Fabio Salazar (fsalazar@godoycordoba.com) escribió:

Señor

JUEZ TREINTA Y NUEVE (39) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **LUIS FRANCISCO PEREZ CORREDOR** contra
DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**RADICACIÓN.** 2020 - 00199**ASUNTO.** Contestación de la demanda por **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**

FABIO ANDRES SALAZAR RESLEN, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, en mi condición de apoderado de **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**, demandada dentro del proceso de la referencia, respetuosamente me permito remitir la contestación del proceso en referencia, el cual fue notificado el día 02 de septiembre de 2020, y se remite por este medio teniendo en cuenta las disposiciones del Decreto 806 de 2020.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo regulado por los artículo 9 y 15 del Decreto 806 de 2020, en consonancia, con el artículo 78 del Código General del Proceso referente a los traslados a las partes, el presente correo se envía con copia a las partes quienes intervinieron en el presente proceso sobre la cual este apoderado conoce su correo electrónico. Teniendo en cuenta lo anterior, y que el expediente reposa en su despacho, solicito respetuosamente que en caso de advertir la carencia de traslado a alguna de las partes, nos sea notificado para realizar la respectiva gestión.

Cordialmente,

Fabio Andres Salazar Reslen
Abogado Fidelizador Litigios
fsalazar@godoycordoba.com

Gustavo Gnecco Mendoza
Socio Unidad de Litigios

Bogotá · Av. Calle 82 No. 10 – 33, piso 11
PBX: (57-1) 317 4628
www.godoycordoba.com

Godoy Córdoba Abogados forma parte de la práctica de derecho internacional Littler Global, que opera en todo el mundo a través de una serie de entidades jurídicas independientes. Para obtener más información, visite: www.Littler.com

De: Jhon Alexander Flórez S. <jhonalexlorez@gmail.com>

Enviado: lunes, 31 de agosto de 2020 8:00 a. m.

Para: didacol <didacol@didacol.com>; impuestoscontabilidad <impuestoscontabilidad@inchcape.com.co>;
jlato39@cendoj.ramajudicial.gov.co <jlato39@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: NOTIFICACIÓN DEMANDA - PROCESO LABORAL - DECRETO 806 DE 2020 - LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR VDS
DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.

Precaución: Este correo fue recibido desde una dirección externa a Inchcape. No hagas clic en los links ni abras los documentos adjuntos si no reconoces al remitente y su dirección de correo.

Bogota D.C., 31 de agosto de 2020

Señores:

DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S

Ciudad

DEMANDANTE : LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR

DEMANDADO : DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.

RADICACIÓN : 039-2020-00199-00

ASUNTO : Notificación proceso ordinario laboral

En cumplimiento del Decreto 806 de 2020, anexo el auto admisorio, demanda, anexos y pruebas que componen el expediente de la radicación, con el propósito que den respuesta a la misma en los términos del artículo 31 del CPTSS.

Atentamente,

Jhon Alexander Flórez Sánchez
Abogado Laboralista - Asesor Legal

Carrera 8 No 67 - 51 Quinta Camacho - Bogotá D.C.

Cel. 3214114338 // 5404020



[Demanda - poder y anexos demanda de LUIS FRANCI...](#)

CONFIDENCIAL La información contenida en este correo electrónico y en todos sus archivos anexos, es confidencial y/o privilegiada y solo puede ser utilizada por la(s) persona(s) a la(s) cual(es) está dirigida. Si usted no es el destinatario autorizado, cualquier modificación, retención, difusión, distribución o copia total o parcial de este mensaje y/o de la información contenida en el mismo y/o en sus archivos anexos está prohibida y son sancionadas por la ley. Si por error recibe este mensaje, le ofrecemos disculpas, sírvase borrarlo de inmediato, notificarle de su error a la persona que lo envió y abstenerse de divulgar su contenido y anexos. C O N F I D E N T I A L! The information contained in this email message and all its attachments are confidential and/or privileged and can only be used by the person(s) that is directed to. If you are not the authorized recipient, any modification, retention, diffusion, distribution or partial or total copy of this message and/or the information included and/or its attachments, is forbidden and will be punished by the law. If you received this message by mistake, we offer our apologies; proceed to delete the message and notify the error to the person that sent it to you, and avoid disclosure of the contents. AVISO LEGAL. En virtud de lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 Protección de Datos, así como los decretos y demás normas que los reglamenten, complementen, adicionen o modifiquen, las compañías del grupo PRACO DIDACOL o INCHCAPE en Colombia, han implementado una política general de protección de datos personales (en adelante "la política"), la cual podrá ser consultada en el (los) sitio(s) web principal(es) de cada compañía o en el principal de Praco Didacol www.didacol.com. En este documento, usted podrá encontrar información acerca de la política, tratamiento, responsables, derechos y mecanismos para conocer, actualizar, rectificar, corregir y suprimir sus datos, temporalidad o vigencia del tratamiento, así como también la posibilidad de transmitir y/o transferir datos personales entre las compañías del grupo Inchcape ubicadas en Colombia o en el exterior. De igual manera, la compañía no tratará datos sensibles, a menos que cuente con autorización del titular o se encuentre dentro de las excepciones establecidas en la ley. (Art 5, 6 y s.s. Ley 1581/12).

CONFIDENCIAL La información contenida en este correo electrónico y en todos sus archivos anexos, es confidencial y/o privilegiada y solo puede ser utilizada por la(s) persona(s) a la(s) cual(es) está dirigida. Si usted no es el destinatario autorizado, cualquier modificación, retención, difusión, distribución o copia total o parcial de este mensaje y/o de la información contenida en el mismo y/o en sus archivos anexos está prohibida y son sancionadas por la ley. Si por error recibe este mensaje, le ofrecemos disculpas, sírvase borrarlo de inmediato, notificarle de su error a la persona que lo envió y abstenerse de divulgar su contenido y anexos. C O N F I D E N T I A L! The information contained in this email message and all its attachments are confidential and/or privileged and can only be used by the person(s) that is directed to. If you are not the authorized recipient, any modification, retention, diffusion, distribution or partial or total copy of this message and/or the information included and/or its attachments, is forbidden and will be punished by the law. If you received this message by mistake, we offer our apologies; proceed to delete the message and notify the error to the person that sent it to you, and avoid disclosure of the contents. AVISO LEGAL. En virtud de lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 Protección de Datos, así como los decretos y demás normas que los reglamenten, complementen, adicionen o modifiquen, las compañías del grupo PRACO DIDACOL o INCHCAPE en Colombia, han implementado una política general de protección de datos personales (en adelante "la política"), la cual podrá ser consultada en el (los) sitio(s) web principal(es) de cada compañía o en el principal de Praco Didacol www.didacol.com. En este documento, usted podrá encontrar información acerca de la política, tratamiento, responsables, derechos y mecanismos para conocer, actualizar, rectificar, corregir y suprimir sus datos, temporalidad o vigencia del tratamiento, así como también la posibilidad de transmitir y/o transferir datos personales entre las compañías del grupo Inchcape ubicadas en Colombia o en el exterior. De igual manera, la compañía no tratará datos sensibles, a menos que cuente con autorización del titular o se encuentre dentro de las excepciones establecidas en la ley. (Art 5, 6 y s.s. Ley 1581/12).

Bogotá D.C., 19 de diciembre de 2019

Señor

ALEJANDRO RUIZ

Gerente de Finanzas

PRACO DIDACOL S.A.S

Ciudad

Referencia: Llamado al cumplimiento

Apreciado Sr. Ruiz

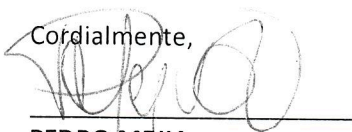
Teniendo en cuenta los resultados del reporte de auditoria interna de fecha 22 de octubre en donde se deja constancia de su falta de liderazgo con su equipo de trabajo al no participar en la revisión y entendimiento de los cambios en el proceso de FX. Se evidenció también que como Gerente de Finanzas, estuvo en conocimiento y no reportó sobre la anticipación en el reconocimiento del contrato de Bellanita y así como también aprobó las modificaciones que se hizo a la política corporativa de obsolescencia en razón a lo anterior se ha decidido interponerle el presente **LLAMADO DE ATENCIÓN**

Consideramos que con su conducta usted incumplió sus obligaciones labores e infringió claramente los procesos establecidos en la Compañía, en especial lo señalado en el artículo 58, numerales 1 y 5, artículo 62 numeral 4 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 46 numerales 1 y 5 del Reglamento Interno de Trabajo.

La Compañía ha decidido confiar, que, en esta oportunidad, el presente **llamado de atención** servirá para que usted atienda las observaciones señaladas y evite que situaciones como las anteriormente descritas, se repitan en un futuro

Por lo anterior, confiamos en que acatará el presente llamado de atención.

Cordialmente,



PEDRO MEJIA

Representante Legal

Grupo Compañías

PRACO DIDACOL S.A.S /DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.

MATRASE S.A.S./IMPOQING MOTOR S.A.S.

INCHCAPE INVERSIONES COLOMBIA S.A.S.

JHON ALEXÁNDER FLÓREZ SÁNCHEZ
Abogado y Conciliador en Derecho **UR**
Magister Justicia y Tutela de los Derechos con énfasis en Derecho del Trabajo
Derecho Laboral y Relaciones Industriales
U. Externado de Colombia
Carrera 8 No. 67-51
PBX: 540-40-20 - 3214114338
E-mail: -jhonalexlorez@gmail.com
Bogotá D.C. – Colombia

Señores:

JUZGADO TREINTA Y NUEVE (39) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

DRA. GINNA PAHOLA GUIO CASTILLO

E.

S.

D.

DEMANDANTE: LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR

DEMANDADO : DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA

PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

RADICACIÓN : 110013105039-2020-00199-00

ASUNTO : REFORMA A LA DEMANDA

JHON ALEXÁNDER FLÓREZ SÁNCHEZ, actuando como apoderado del señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** conforme auto anterior, presento **REFORMA A LA DEMANDA** en la oportunidad descrita en el artículo 28 del CPTSS (modificado), la cual desarrollo así:

ACLARACIONES PREVIAS

Es importante señalar que el artículo 28 de nuestro estatuto procesal laboral, define únicamente la oportunidad procesal para presentar la reforma a la demanda y el término de traslado; sin embargo, el legislador social olvidó las condiciones de presentación o forma, por lo que nos toca acudir en virtud del principio de remisión analógica al CGP.

El último código procedimental en el artículo 93 y para lo que interesa en el caso que nos ocupa, refiere que hay reforma cuando se altera o modifican las partes, pretensiones o hechos en las que se fundan las últimas y medios de prueba nuevos (numeral 1º) y finalmente, el escrito de reforma debe integrarse, es decir un solo documento, lo cual el suscrito comparte pues facilita el ejercicio del derecho de contradicción y defensa a favor de la convocada al sub judice.

Aclarado lo anterior, la demanda reformada queda para los fines del presente proceso en los siguientes términos:

PARTES

DEMANDANTE: LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía 79.701.173 de Bogotá D.C., y con dirección de notificación en la Carrera 75 No 150 – 50 Apartamento 701 Torre 2 de esta ciudad y al correo electrónico lfrancisco.perez@gmail.com

DEMANDADO: DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S., sociedad de derecho privado identificada con **NIT 900.759.679-3**, representada legalmente por **PEDRO ANDRÉS MEJÍA ROZO** o quien haga sus veces al momento de la notificación, con domicilio la Autopista Medellín Calle 80 KM 7 PAR. IND. CELTA TRADE PARK BG 1202 del Municipio de Funza – Cundinamarca y en la Carrera 70 No 99 A – 00 de Bogotá D.C. y al correo electrónico didacol@didacol.com

HECHOS Y OMISIONES

1. El señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** sostuvo previamente a la vinculación laboral con la demandada, un contrato de trabajo con la Empresa **DAIMLER COLOMBIA S.A.**
2. El vínculo referenciado en el numeral anterior, tuvo estas particularidades: a) contrato de trabajo a término indefinido, b) cargo: Gerente de Contabilidad, c) extremos: del 12 de julio de 2012 al 09

- de enero de 2018, d) finalizó por renuncia del trabajador, debido a e), la superación del proceso de selección ofertado por la Empresa **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**
3. El día 20 de diciembre de 2017 la sociedad **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** por intermedio de la Gerente de Recursos Humanos remitió carta oferta al demandante con las siguientes condiciones de contratación:
 - a. Contrato de trabajo a término indefinido.
 - b. Cargo - **GERENTE DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN.**
 - c. Empleador **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**
 - d. Asignación salarial básica de \$14.000.000 en la modalidad integral.
 - e. Dentro de la asignación salarial se ofertó el pago de un Bono Anual por \$7.000.000 de pesos.
 - f. La comunicación precisó que una vez aceptadas las condiciones ofertadas, se procederían con los tramites de contratación.
 4. El día 21 de diciembre de 2017 mi representado aceptó las condiciones de la carta oferta presentada por **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**
 5. El día 11 de enero de 2018 se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido entre mi representado y la Empresa **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** con las siguientes características:
 - a) Cargo como **GERENTE DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN.**
 - b) Exclusividad a favor de la sociedad **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**
 - c) Salario integral de \$14.000.000 de pesos.
 - d) Se fijó con base en el artículo 127 del CST un Bono Anual de \$7.000.000 de pesos por cumplimiento de resultados y objetivos.
 6. A pesar de lo indicado en el literal d) del numeral anterior, la nominación y redacción de esta cláusula y su parágrafo, buscaron restarle incidencia salarial al Bono Anual por cumplimiento de resultados y objetivos.
 7. La demandada **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** a pesar de pactar exclusividad laboral a cargo del señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR**, adicionalmente le impuso prestar sus servicios durante los extremos temporales como **GERENTE DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN** a las Empresas del Grupo: **PRACO DIDACOL S.A.S.**, **MATRASE S.A.S.** e **IMPOQING MOTOR S.A.S.**
 8. Por el desempeño de mi representado, la demandada pagó para el año 2018 el Bono Anual por cumplimiento de resultados.
 9. A pesar de estar contenido en la carta oferta descrita en el numeral 2º de este título, la demandada **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** no dio incidencia salarial al Bono Anual pagado por el cumplimiento de resultados, el cual sí requería la prestación personal del servicio por el demandante para su causación. (hecho parcialmente reformado)
 10. El día 06 de noviembre de 2019 el Representante Legal del Grupo Empresarial **PRACO DIDACOL** citó a descargos al demandante.

11. El día 07 de noviembre de 2019 se practicó diligencia de descargos al promotor del proceso, por parte del **HR DIRECTOR de INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**
12. Mi representado aportó en la audiencia de descargos, 118 folios útiles como pruebas a su favor.
13. El día 20 de noviembre de 2019 el **HR DIRECTOR de INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**, solicitó a mi mandante realizar *ampliación de descargos por escrito*.
14. El día 21 de noviembre de 2019 el señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** atendió la solicitud del numeral anterior y aportó pruebas a su favor.
15. El 05 de diciembre de 2019, el Representante Legal del Grupo **INCHCAPE EN COLOMBIA** terminó el contrato de trabajo con justa causa del demandante con fecha de efectividad a partir de la misma oportunidad.
16. El último lugar en donde el demandante prestó el servicio fue en la Sede Morato ubicada en la Carrera 70 No 99 A – 00 de Bogotá D.C.
17. La demandada **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** en el marco del proceso disciplinario, delegó la facultad disciplinaria en personal del Grupo Empresarial **PRACO DIDACOL**.
18. La demandada al momento de definir el proceso disciplinario omitió:
 - a) Valorar los argumentos expuestos por el demandante en los descargos y en las respuestas de la ampliación.
 - b) Analizar todas pruebas documentales aportadas¹.
 - c) Practicar las pruebas documentales y testimonios solicitados.
 - d) La posibilidad de controvertir los descargos realizados al señor Rafaél Sánchez Ariza como Gerente de la Unidad de Negocio SKYTRACKING de la Empresa **PRACO DIDACOL**.
 - e) La firma de la Política de Obsolescencia tuvo la aprobación de los Vicepresidentes de Servicios Compartidos y Logística, Gerente Financiero y del Presidente (CEO) de **PRACO DIDACOL**, todos miembros y/o participantes del Comité Ejecutivo, y del cual el demandante no hacía parte.
 - f) Que la estimación económica o cambio de parámetros de la Política de Obsolescencia provino por el Área de Tecnología y la divulgación por el área Control Interno, respectivamente y que dependían de la Vicepresidencia de Servicios Compartidos.
 - g) Que la firma de la política en mención por parte de quienes la aprobaron, a excepción del demandante, tenían reporte directo con **INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**
 - h) Los problemas en el registro del inventario correspondieron a problemas de antaño de las Empresas pertenecientes al Grupo **PRACO DIDACOL S.A.S.**, **MATRASE S.A.S.** e **IMPOQING MOTOR S.A.S.** y **DISTRIBUIDORA HINO COLOMBIA S.A.S.**, sin que sean atribuibles al demandante, máxime cuando eran manejados por el Área de Logística e Importaciones. (hecho reformado)

¹ 118 folios en los descargos iniciales y 2 folios en la ampliación de realizada por la Empresa

- i) La información suministrada para el Contrato Bellanita para diciembre de 2018 presentaba avances superiores al 90% y por ello, se generó el cargue de la información en la Gerencia Contable y Administrativo, cuya responsabilidad era a cargo del Gerente de Skytraking y el Vicepresidente de la demandada. (hecho reformado)
 - j) La Unidad de Negocio de Skytraking en la estructura de la demandada, tiene un Gerente y Vicepresidente.
 - k) La facturación realizada para el cobro del Contrato Bellanita corresponde a un título valor expedido por la Unidad de Negocio **SKYTRACKING** de la Empresa **PRACO DIDACOL** y no efectuada por el demandante en representación de su empleador.
 - l) El demandante no era responsable de facturar, ni auditar el avance de los negocios en la oportunidad de la facturación.
 - m) La reversión de los efectos de la moneda extranjera no eran responsabilidad del Gerente Contable y Administrativo, más aún cuando la Tesorería Local era auditada por **INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**
 - n) Existían diferencias de criterio entre la Tesorería Local e **INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**, lo cual originó dejar el reporte de estos eventos y realizar capacitaciones al Gerente Financiero y Gerente Contable y Administrativo con un especialista local luego de advertirse la problemática.
 - o) Los proceso y validaciones en el cambio fueron revisadas por los responsable de la tesorería local y de **INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**, auditadas a su vez en varias oportunidades en el año 2018 por la firma Deloitte.
 - p) Los estados financieros con opinión del Revisor Fiscal de la demandada y demás sociedades integrantes del grupo como subsidiarias, fueron firmados y aprobados a satisfacción.
 - q) El promotor del proceso desde el año 2018 informó sobre las problemáticas presentadas como **GERENTE CONTABLE Y ADMINISTRACIÓN** de la **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**
 - r) Al demandante no se le pueden trasladar responsabilidades por falencias de las Empresas del Grupo **PRACO DIDACOL S.A.S.**, **MATRASE S.A.S.**, **IMPOQING MOTOR S.A.S.** y la Unidad de Negocio **SKYTRACKING**.
19. Al interior de la Empresa **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA** y demás integrantes del Grupo, la sociedad **INCHCAPE LATAM CHILE S.A.** hacía revisiones de las cifras de forma semanal y mensual con la participación del CEO y CFO en Colombia revisaban y aprobaran estas, lo anterior sin perjuicio de las auditorías internas.
20. Los motivos y responsabilidades atribuidas al demandante en la carta de despido no corresponden a la realidad como **GERENTE DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN** de la **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**
21. Al momento de la terminación del contrato de trabajo por la demandada, el señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** presentaba las siguientes obligaciones financieras:
- a) Crédito Hipotecario Bancolombia

- b) Credito de libre inversión Banco BBVA.
 - c) Tarjeta de crédito banco Scotiabank.
 - d) Tarjeta de crédito banco ITAU
22. La momento de la terminación del contrato de trabajo por la demandada, el señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** tenía cargo las siguientes personas:
- a. **JERÓNIMO PEREZ LOMBANA** identificado con RC 1.146.685.903 (hijo) actualmente con 2 años de edad.
 - b. **JUAN SEBASTIAN PEREZ TIETJE** identificado con TI 1.146.684.770 (hijo) actualmente con 9 años de edad.
 - c. **SANTIAGO PEREZ** identificado con TI 1.013.037.187 (hijo) actualmente con 13 años de edad.
 - d. **GLORIA CECILIA CORREDOR** identificada con C.C. 41.322.504 (madre) actualmente con 73 años de edad.
23. Por la terminación del contrato de trabajo, fundado en hechos y conductas no atribuibles al demandante, **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** le ha causado múltiples perjuicios morales.
24. Por la terminación del contrato de trabajo fundado en hechos y conductas inexistentes imputadas al demandante, **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** se le han causado una afectación a sus derechos fundamentales como a) dignidad humana, b) buen nombre, c) honra, d) trabajo, e) debido proceso y f) buena fe.
25. En la investigación de los hechos anotados con incidencia disciplinaria, estuvo involucrado el señor **ALEJANDRO RUIZ** como **GERENTE DE FINANZAS**, quien sí tuvo participación en los Comités Ejecutivos. (hecho nuevo de la reforma)
26. A pesar de haber tenido participación directas y con participación en los Comités Ejecutivos de la **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**, la demandada decidió simplemente llamado de atención para el día 19 de diciembre de 2019. (hecho nuevo de la reforma).
27. El trato disciplinario dado al señor **ALEJANDRO RUIZ** como **GERENTE DE FINANZAS** respecto del demandante como **GERENTE DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN** por parte de **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** fue abiertamente diferenciador, discriminatorio y carente de toda proporcionalidad. (hecho nuevo de la reforma)

Con base en las anteriores situaciones fácticas, solicito a la Honorable Señora Juez acceda a las siguientes,

PETICIONES

PRIMERA. DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** y **DISTRIBUIDORA HINO COLOMBIA S.A.S.** entre el 11 de enero de 2018 al 05 de diciembre de 2019.

Como consecuencia de lo anterior,

SEGUNDA. CONDENAR a la demandada a pagar a favor del demandante: a) el reajuste del valor pagado por vacaciones causadas en vigencia de la relación laboral y b) de las cotizaciones al sistema integral de seguridad social para el año 2018 con el salario realmente devengado.

TERCERA. CONDENAR a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa.

CUARTA. CUARTA. CONDENAR a la demandada a pagar a) los perjuicios morales en cuantía de hasta cien (100) SMLMV y b) a reparar el daño por la violación a los derechos fundamentales del señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** a la: i) dignidad humana, ii) buen nombre, iii) honra, iv) trabajo, v) igualdad vi) debido proceso y vii) confianza legítima, todos en cuantía de hasta cien (100) SMLMV. (petición adicionada y reformada)

QUINTA. CONDENAR a la demandada a la indexación de las condenas.

SEXTA. CONDENAR a la demandada a pagar lo que resulte probado ultra y extra petita.

SÉPTIMA. CONDENAR a la demandada a pagar las costas del proceso.

PRETENSIÓN SUBSIDIARIA DE LA CUARTA. CONDENAR a la demandada una reparación simbólica a favor del demandante por la violación a sus derechos fundamentales a la a) dignidad humana, b) buen nombre, c) honra, d) igualdad, e) trabajo, f) debido proceso y g) buena fe. (petición adicionada y reformada)

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

ANTECEDENTES Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

No es motivo de discusión la relación laboral entre el actor y el cargo desempeñado al servicio de la **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** pues el motivo de disenso, en uno de sus puntos, se centra en las condiciones establecidas en la oferta, en relación con las pactadas y cómo se ejecutó el contrato laboral.

Sobre la primera, esto es, la propuesta de la Empresa por intermedio de la señora Gerente de Recursos Humanos, quien remitió *Carta Oferta* precisando que la condiciones laborales entre la demandada y mi representado serían mediante contrato de trabajo a término indefinido, con el propósito de desempeñar el cargo de **GERENTE DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**, exclusividad laboral, un salario integral de \$14.000.000 de pesos y un Bono Anual por cumplimiento de objetivos de \$7.000.000 de pesos, precisando que la representante del empleador, en los términos del artículo 32 del CST (modificado), manifestó que una vez aceptadas las condiciones, se procedería con los trámites subsiguientes de contratación.

Posteriormente², el señor Pérez Corredor firmó en señal de aceptación la oferta presentada por la convocada al proceso, lo cual se revalidó conforme el correo electrónico que se adjuntó como prueba a la demanda.

Es claro que en la legislación laboral no existe disposición alguna sobre la oferta, por lo tanto, es válido acudir al Código Civil en virtud de la analogía permitida en nuestro ordenamiento legal para adaptarla a los procesos del trabajo y de la seguridad social.

El subrogado artículo 1611 del Código Civil establece las condiciones que hacen operar la oferta, al señalar que *La promesa de celebrar un contrato no produce obligación alguna, salvo que concurren las circunstancias siguientes: 1a.) Que la promesa conste por escrito., 2a.) Que el contrato a que la promesa se refiere no sea de aquellos que las leyes declaran ineficaces por no concurrir los requisitos que establece el artículo 1511 <sic 1502> del Código Civil., 3a.) Que la promesa contenga un plazo o*

² El día 21 de diciembre de 2017

condición que fije la época en que ha de celebrarse el contrato. 4a.) Que se determine de tal suerte el contrato, que para perfeccionarlo solo falte la tradición de la cosa o las formalidades legales. (...)

Visto lo anterior, la *Carta Oferta* cumple con las condiciones para ser una promesa exigible al demandante, pues consta por escrito, no está incurso en causal de ineficacia conforme los artículos 1502 y 1511 del Código Civil, también se estipuló y cumplió con la condición, como era, aceptar la propuesta patronal para continuar y firmar un contrato de trabajo.

A partir de esto, cobra importancia el principio de la buena fe, específicamente uno de sus apéndices, como es la confianza legítima, Juan Pablo Sarmiento E. (2008) la define como el amparo que se le debe brindar al ciudadano frente a una conducta determinada, para que ante un cambio repentino le sea exigible y protegida las condiciones originalmente adoptadas.

Otros autores como Hernando Barboza R. (2013), citando a Colman (2011), menciona que esta noción consiste en un sistema de defensa en manos de los ciudadanos ante las actuaciones súbitas, impredecibles o sin cautelas suficientes (...) con el objeto de proteger, en los casos que así lo merezca, la confianza depositada por aquellos en la estabilidad de la conducta de éstos, aun cuando la actuación generadora de dicha confianza fuera irregular. (p. 99)

La Corte Constitucional y el Consejo de Estado consideran que El principio de confianza legítima brinda protección jurídica a las expectativas razonables, ciertas y fundadas que pueden albergar (...) respecto a la estabilidad o proyección futura de determinadas situaciones jurídicas de carácter particular y concreto, cuando ellas han sido promovidas, permitidas, propiciadas o toleradas (...) (Consejo de Estado, Sent. Exp. 25000-23-31-000-2011-00775-02, 2013). Por último, la SL de la CSJ recientemente calificó este principio como un *derecho eventual*, esto en la Sentencia SL3849-2018 radicación 67208, pero sin restringirle fuerza jurídica o amparo legal y constitucional a la luz de un proceso judicial.

En consecuencia, era claro que la **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA** en aplicación de la buena fe (art. 55 CST) y la confianza legítima depositada por **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR**, debía haber honrado las condiciones ofertadas y no abusar de las facultades legales, como del artículo 128 del CST (modificado), para restarle incidencia salarial al Bono Anual por Cumplimiento de Resultados, que de su simple redacción da lugar a entender que es resultado de la prestación personal del servicio y fuerza directa de trabajo para su causación.

No puede pasarse por alto, la redacción de la cláusula de remuneración discutida, que si bien indica en su contenido que era pactada de naturaleza salarial, en la nominación y en su parágrafo, se concibió de manera malintencionada excluida del salario, por lo que surge una duda al margen de las probanzas que deba aportar la demandada y por lo que respetuosamente planteo esta pregunta al Despacho *¿Ante la duda sobre la naturaleza o redacción de un pacto de exclusión salarial, cuando el trabajador aduzca su incidencia retributiva, cómo debe actuar el Juez del Trabajo?*, esto fue resuelto por la SL de la CSJ en Sentencia SL1798-2018 radicación 63988 que dejó las siguientes enseñanzas:

En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (art. 128 CST).

En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo.

(...) En sede de instancia, es necesario subrayar que la facultad consagrada en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no permite despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa directa es el servicio prestado, pues como lo ha sostenido esta Corporación, «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ 39475, 13 jun. 2012).

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Subrayas y negrillas nuestras

Lo expuesto, más las pruebas aportadas y las que se llegaren a practicar, con apoyo en los principios contenidos en los artículos 53 Superior y 13 del CST que reza (...) **Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.**, concluyen condenar a la DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA al reajuste de las vacaciones para el año 2018 debidamente indexadas y los aportes al sistema de seguridad social integral, ya que las condiciones de pago fueron cumplidas en este año y por ello se le canceló a mi representado el bono *ibidem* pactado en el contrato laboral.

Como segundo punto de reparo, en la legislación laboral es permisivo que las partes en aplicación del principio de bilateralidad contractual, establezcan las condiciones del contrato y su ejecución. Particularmente tres de ellas cobran relevancia para el *sub iudice*, como es la subordinación, el *ius variandi* y la exclusividad laboral.

La subordinación laboral está planteada de antaño según reciente proveído de la CSJ en la Sentencia SL064-2020 radicación 64314 que **ha sido entendida como la «aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente» (Sentencia CSJ, SL, 1° jul. 1994, rad. 6258, reiterada en el SL, 2 aq. 2004 rad. 22259).**

En todo caso, esta potestad patronal, no es una facultad absoluta, pues contiene límites, tal como señaló la SL3764-2018 radicación 51740 al precisar que el empleador no puede so pretexto del poder subordinante imponer **un trato indigno e irrespetuoso, que implicó [implique] su degradación**³. (...)

En complemento, el *ius variandi* según la definición contenida en la Sentencia SL4824-2019 radicación 66871 tomando el criterio de la SL21655-2017 se ciñe a:

(...) la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427-2014, SL12593-2017).

³ Entiéndase esta expresión como sujeto pasivo al trabajador.

En Sentencia CSJ SL, 26 julio 1999 radicación 10969, que fue traída a colación en el fallo de segundo grado, tuvo a bien decir esta misma Corporación sobre igual asunto, que:

La figura del ius variandi ha sido objeto de diversos análisis por parte de la jurisprudencia laboral, -tanto la vertida para el sector privado, como para el sector público-, la cual ha sido reiterada en manifestar que, como la potestad subordinante del empleador, que es de donde conceptualmente nace, no puede ser ejercida de manera omnimoda y arbitraria, pues en realidad no tiene la condición de absoluta e irrestricta, sino que es esencialmente relativa y sometida a unos límites, radicados en los derechos del trabajador, su honor y su dignidad.

En este orden de ideas conforme se planteó arriba, la exclusividad laboral es definida como el acuerdo entre empleador y trabajador que surge de manera accidental a los elementos esenciales del contrato de trabajo, ya que su existencia no se diluye o desnaturaliza el contrato laboral, sin embargo, lo importante de pactar este condicionamiento consiste en someter al trabajador para no laborar en el tiempo que esté vigente el vínculo laboral en actividades que constituyan competencia para su empleador o donde simplemente se defina la prestación única y privilegiada para el último en la jornada laboral convenida.

Por todo, como en el caso que nos ocupa **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** desbordó sus facultades patronales en lo relacionado con la subordinación laboral, acogiendo el *ius variandi* para ordenar al señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** prestar sus servicios a las empresas relacionadas en la demanda, aún desconociendo el contenido obligacional de la exclusividad laboral, conllevó a desconocer el acto propio y la confianza legítima, pues estas potestades patronales (subordinación y el *ius variandi*) no pueden ser ejercidas de manera absoluta y arbitraria, con esto es axiomático que se conculcó el honor, la dignidad y el respeto a los derechos primigenios del trabajador, que al margen de ostentar un contenido económico, emergen valores fundamentales inherentes a la persona humana, siendo objeto de tutela y protección por la justicia laboral y de la seguridad social en los términos del artículo 48 modificado del CPTSS.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Como quiera que se pretende el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, emerge el tercer reparo relevante de este proceso, para iniciar advirtiéndole que al trabajador simplemente le basta con demostrar la rescisión del contrato y al empleador demostrar las causas del despido, tal como se recordó en la Sentencia SL578-2020 radicación 7225 al señalar que **la prueba del despido está a cargo del trabajador, y una vez este se acredite, incumbe al empleador probar la justeza del mismo, de manera que si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que dicha decisión fue sin justa causa y deberá asumir la indemnización que se contemple en la ley, la convención colectiva, el contrato de trabajo o en cualquier otro documento que regule la relación entre las partes.**

De igual forma, esta adoctrinado por la justicia laboral que el despido no es una sanción sino una facultad patronal respaldada en la Ley, la cual no está sujeta a procedimiento alguno, a excepción que exista trámite interno en la Empresa (Sentencia SL721-2020 Rad. 72353).

Tampoco se puede pasar por alto que el artículo 115 del CST (modificado) fue objeto de estudio por la Corte Constitucional que en la Sentencia C-593 de 2014, providencia de obligatorio cumplimiento por las autoridades judiciales en los términos del artículo 48 de la Ley 270 de 1996 o Estatutaria de Administración de Justicia, declaró exequible esta normativa bajo el entendido que, para aplicar sanciones disciplinarias por el Empleador debe agotar el siguiente trámite:

“(…) (i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, (iii) las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y (iv) la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (v) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (vi) la indicación de un

término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y (vii) allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (viii) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (x) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (xi) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.”

Aplicando estas reglas esenciales de método, vemos que al interior de la Empresa **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA** existe un Reglamento Interno de Trabajo donde se fijó el procedimiento para la aplicación de sanciones y medidas disciplinarias, debemos entonces constatar si la demandada cumplió en su regulación, lo cual anticipamos no fue así, lo cual se demuestra con el simple cotejo de la norma reglamentaria en el 54 del Reglamento Interno de Trabajo con el trámite dado al caso del señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR**, análisis que permite inferir sin asomo de duda que por aspectos procedimentales garantes del debido proceso, hacer del despido abiertamente injusto.

Antes de entrar a presentar los argumentos sobre el fondo del asunto, se observa que la carta de terminación del contrato laboral de mi representado indicó el incumplimiento grave de sus obligaciones, entonces implica traer al *sub judice* el alcance del numeral 6º del artículo 62 del CST modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, consistente en que esta disposición contiene dos hipótesis para finalizar el vínculo laboral con justa causa: **i) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador** y, ii) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos., que para en el caso que nos ocupa al ser la primera hipótesis le corresponde calificar al Juez del Trabajo y de la Seguridad Social la gravedad de la falta (Sentencias SL12904-2017-SL16298-2017- SL12904-2017) y determinar si en efecto los hechos endilgados al demandante son atribuibles a su gestión y con ello, le cabe responsabilidad.

Superado lo anterior, no basta que las Empresas con aparente manto de cumplimiento a las normas sociales tengan definido un proceso disciplinario para aplicar sanciones, sino que el respeto a la ley debe ser real y materialmente cumplido, más aún cuando media la garantía fundamental del debido proceso contenido en el artículo 29 Superior y respaldado en la normativa laboral con el artículo 115 del CST.

De entrada advertimos al Despacho que, el derecho fundamental al debido proceso en el marco del proceso disciplinario contra el señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** no fue respetado por la demandada, veamos que a pesar de ser trabajador de la **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA** fue citado a descargos por el Representante Legal del Grupo Empresarial **PRACO DIDACOL** para abordar gran parte de hechos relacionados con la última empresa, sumado a que le fueron practicados al día siguiente por el **HR DIRECTOR** de **INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**, en donde el disciplinado aportó 118 folios útiles como pruebas a su favor.

Acto seguido, el **HR DIRECTOR** de **INCHCAPE LATAM CHILE S.A.**, requirió al demandante para realizar una *ampliación de descargos por escrito* que este atendió, oportunidad en la que allegó y solicitó practicar pruebas, para luego sin analizar la multiplicidad de documentales allegadas y con el agravante de omitir practicar las solicitadas o controvertir los descargos efectuados del señor Rafael Sánchez, el Representante Legal del Grupo **INCHCAPE EN COLOMBIA** terminó el contrato con justa causa y con fecha de efectividad a partir de la misma data⁴.

Es importante señalar que el documento de rescisión expuso que el actor podía hacer uso del recurso de reposición, lo cierto es que esto es abiertamente contradictorio, por que en la misma comunicación fue expresa en aludir la efectividad de esta decisión en la misma fecha, esto hacía inane presentar recurso alguno, por tanto, conllevó a desconocer la jurisprudencia laboral que ha definido el efecto de los recursos en el marco de un proceso disciplinario, los cuales si o si, deben ser concedidos en efecto

⁴ 05 de diciembre de 2019

suspensivo, decisión patronal opuesta al criterio de la SL3856-2019 radicación 83904, que a pesar de referir el efecto del recurso de apelación es perfectamente aplicable al caso que nos ocupa porque el resultado que motiva el recurso es el finiquito de la relación laboral y sus consecuencias, cuando se incoa el medio de impugnación definido según el Reglamento Interno de Trabajo, sus efectos decimos debe ser suspensivo, aclarado lo anterior, la Sentencia indicó sobre el particular:

Por consiguiente, el recurso de apelación ante la dependencia correspondiente, tiene como objetivo controvertir los argumentos de hecho y de derecho que fueron aducidos por la instancia sancionadora de primera instancia, lo mismo que la valoración que se hubiera efectuado de las pruebas, para que un superior pueda revisarlos en perspectiva, a efectos de revocar o modificar los posibles desaciertos; de manera que ese mecanismo se erige como un control de corrección de las decisiones, que le otorga mayor legitimidad al procedimiento, pues lo refuerza con puntos diversos de opinión, que garantizan que una decisión puede ir en el mismo sentido.

A su vez, en razón a la finalidad de este instrumento, mientras se decide el asunto ante la instancia superior, no es viable materializar la sanción. (...)

En consecuencia, el hecho de establecer el ejercicio de una segunda instancia en el proceso disciplinario laboral y que la decisión que se adopte sea objeto de revisión por una dependencia adicional al interior de la empresa, con la consigna implícita de que no se pueda ejecutar mientras ello se decide, para nada limita el poder subordinante del empleador, pues como se ha venido explicando, simplemente se trata de garantizar el derecho fundamental al debido proceso, que implica para el trabajador la posibilidad de tener el espacio para poder cuestionar las decisiones con las que no está de acuerdo, y al final, de ser o no acertadas, su correspondiente materialización o el despojo de sus efectos. Subrayas y negrillas nuestras

También el despido del que fue víctima mi representado devienen en injusto por cuanto la demandada incurrió en todas las omisiones anotadas en el hecho 18 de la demanda y si esto no fuera poco, gran parte de los motivos objeto del proceso disciplinario, se ciñen a eventos ocurridos en el año 2018, para ser más que evidente que se conculcó el plazo razonable o inmediatez entre el hecho y la aplicación de la sanción, desconociendo el criterio judicial en estos asuntos (Sentencias SL18431-2017 rad. 52620, SL16170-2017 rad. 51411, SL19502-2017 rad. 47247, SL 15492-2017 rad. 43635, etc.).

Así las cosas, deberá imponerse condena a la demandada al pago indexado de la indemnización por despido injusto, pues al no existir motivos atribuibles al accionante y ser eventos ajenos al cargo que desempeñó como **GERENTE DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN** de **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA** es dable aplicar al artículo 64 del CST modificado, para lo cual respetuosamente solicito al Despacho atender los hechos y argumentaciones traídos en este título al momento de proferir la sentencia de instancia.

REPARACIÓN DEL DAÑO MORAL A CARGO DE LA DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.

Fue petitionado en la demanda inicial, la condena por daño moral, teniendo como antecedentes la narración fáctica del libelo introductor, precisando que ya es pacífica la jurisprudencia del trabajo al establecer precedente resarcir el daño moral en vigencia del contrato de trabajo y a su finalización. En primer lugar, porque en la ejecución contractual puede darse un hecho generador de reparación y de otro, porque la indemnización legal y tarifada, solamente compensa el rompimiento contractual frente al daño emergente y lucro cesante, excluyendo aspectos tan relevantes del sentir humano, como el dolor, congoja, tristeza, entre otros, que son pilar fundamental para incentivar el trabajo humano. Sobre este tópico la CSJ en la Sentencia SL3203-2016 radicación del 46517, dejó las siguientes enseñanzas:

“Lo anterior, no significa, como lo entiende el recurrente, que no sea posible resarcir el daño moral que se llegare a causar con ocasión de la decisión injustificada de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador; no obstante, para ello será indispensable que se pruebe que el despido se configuró ante una actuación reprochable de este último, que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial.

(...) Y es que en realidad, la indemnización tarifada legalmente por la terminación injusta del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial, de ahí que permite que en excepcionales eventos, el trabajador pueda demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.

En efecto, aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, pues no solo es necesario ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente, sino que además deben probarse los daños de orden inmaterial ocasionados por el hecho del despido (...)

Ello, por cuanto se reitera, es claro para la Sala, que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador (...)

De la misma manera, en Sentencia SL14618-2014 rad. 39642, se concluyó la viabilidad de imponer condena por el daño moral al trabajador debido a la terminación del contrato de trabajo, cuando expresó:

(...) Es que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial y deja por fuera que en excepcionales eventos, el trabajador puede demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.

Ratifica todo lo expuesto, la providencia SL17649-2015 rad. 45710, donde se dijo:

(...) Así pues, se tiene que en excepcionales eventos, el trabajador pueda reclamar la indemnización de perjuicios inmateriales que se le causen, a condición de que se encuentre debidamente acreditado que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.

Recientemente, la Sentencia SL3764-2018 sobre el resarcimiento de los perjuicios morales ante la violación a derechos fundamentales reflexionó:

b. Afectación de la dignidad del actor y existencia de perjuicios morales. El primero, el segundo y el cuarto, errores aducidos por los recurrentes, giran en torno a no haber dado por demostrado, estándolo, que la inclusión de los trabajadores demandantes en el referido programa, afectó su dignidad y otros derechos fundamentales; y la acreditación dentro del proceso, de perjuicios morales irrogados a ellos por la demandada.

Los perjuicios morales se circunscriben a:

[...] la esfera sentimental y afectiva del sujeto que corresponde a la órbita subjetiva, íntima o interna del individuo (sentencia de 13 de mayo de 2008), de ordinario explicitado material u objetivamente por el dolor, la pesadumbre, perturbación de ánimo, el sufrimiento, pena (...), que se concretan “en el menoscabo de los sentimientos, de los afectos de la víctima, y por lo tanto, en el sufrimiento moral, en el dolor que la persona tiene que soportar por cierto evento dañoso» (sentencia CSJ SC, 18 sep. 2009, exp. 2005 -406-01).

De acuerdo a la postura de la Corte, los perjuicios morales se dividen en objetivados y subjetivados, entendiendo por éstos últimos los que originan angustias, dolores internos y sufrimientos y que lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales. Sobre el particular ha precisado la Corte en decisión CSJ SL 39631, 30 oct. 2012, que:

En sentencia del 6 de julio de 2011, radicación 39867, la Corte sostuvo que los perjuicios morales se dividen en objetivados y subjetivados. Los primeros, son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir.

(...) La Corporación ha estimado que el daño moral ocasionado a un trabajador, generado en el desarrollo de su vínculo laboral ante una actuación censurable del empleador siempre debe ser resarcido, al margen de las causas que lo originaron; en la sentencia CSJ SL1715-2014, se señaló:

En el plano jurídico, esta Sala es del criterio de que el daño moral siempre debe ser resarcido; por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795 se discurrió:

Pese a que encontró que la jurisprudencia civil ha reconocido la posibilidad de que se causen perjuicios morales por el incumplimiento de un contrato, seguidamente el Tribunal aseveró que en materia laboral la única indemnización reconocida es la que surge de la terminación del contrato de trabajo y que la acción pertinente, en este caso, no pertenecía al derecho laboral, dado que los perjuicios invocados no provienen directa ni indirectamente de un contrato de trabajo.

Para la Sala, al discurrir de esa manera, incurrió el Tribunal en los quebrantos normativos que se le imputan porque, en primer lugar, es claro que la obligación de indemnizar perjuicios morales en materia laboral no se contrae exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo, ya que, como lo ha reconocido de tiempo atrás la jurisprudencia, acudiendo a principios generales del derecho, el daño moral siempre debe ser resarcido, independientemente de la fuente de su origen. Aparte de ello, en el Código Sustantivo del Trabajo hay normas de las que se desprende que, al lado de la extinción del vínculo jurídico, existen otros hechos que pueden dar origen a un daño moral que debe ser indemnizado. Tal el caso del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.”
Subrayas y negrillas nuestras.

Sobre la constitucionalidad del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, la Sentencia C-1507 de 2000 precisó:

“Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2, 3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.”

Visto todo lo anterior, como la empresa demandada se escudó en su posición dominante como patrono para abusar del poder de subordinación, del ius variandi, desconoció la exclusividad laboral, no satisfizo de manera integral el derecho fundamental al debido proceso del actor en el proceso disciplinario, expuso a un cambio ostensible las condiciones de vida personales y familiares del extrabajador, entre otros derechos fundamentales que ameritan decisión favorable a sus pretensiones, solicito al despacho que valore en detalle la conducta de la demandada **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**, con el fin que acudiendo a los principios de justicia, equidad y reparación integral (art. 16 de la Ley 446 de 1998) restablezca el daño causado al demandante y disminuya el agravio por las acciones de la demandada al apartarse de la buena fe contractual y confianza legítima que debe regir en vigencia y a la finalización del contrato de trabajo.

REPARACIÓN DEL DAÑO POR LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL DEMANDANTE

Sobre este aspecto, cabe señalar que en materia laboral es común invocar el amparo de derechos protegidos –por regla general- por una norma legal, sin embargo, actualmente la jurisprudencia civil (CSJ SC 9 de diciembre de 2013, 5 de agosto de 2014, 30 de septiembre de 2016 y 28 de junio de 2017), así como la contencioso administrativa (CE SU del 28 de agosto de 2014) han concluido procedente amparar esta tutela, entendida como un mecanismo optimizador que salvaguarda derechos de orden constitucional, teniendo en cuenta que constituyen un tipo de daño resarcible de orden no patrimonial, además del moral, del daño a la vida de relación y que dirigen su ámbito de protección a bienes jurídicos de especial protección constitucional.

En la referida sentencia del 5 de agosto de 2014, la CSJ - SC recalcó que se fundamentan en la dignidad de la persona humana, emana de la constitucionalización del derecho de daños y que busca reparar la violación de ciertos derechos fundamentales que comprometen la dignidad humana.

En la Sentencia proferida para el proceso con radicación 2103799 del 28 de septiembre de 2017 el Consejo de Estado indicó:

“La Sala ha considerado que cuando se trata de alteraciones que afectan la calidad de vida de las personas -fuera de los daños corporales o daño a la salud-, tales perjuicios se reconocerán bajo la denominación de daños derivados de vulneraciones o afectaciones relevantes a bienes o derechos convencional y constitucionalmente amparados, evento en el cual se podrá solicitar una indemnización adicional a la que se reconoce por el perjuicio moral. En efecto, quienes sufren una vulneración o afectación relevante a bienes o derechos convencional y constitucionalmente amparados tienen derecho a su reparación integral mediante la adopción de medidas no pecuniarias a favor de la víctima y sus familiares más cercanos y, excepcionalmente, cuando dicha medida no sea procedente, al reconocimiento de una indemnización de hasta 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes exclusivamente a favor de la víctima directa. (...) Dicho perjuicio, como los demás, puede acreditarse a través de cualquier medio probatorio e incluso puede darse por demostrado en consideración a las circunstancias particulares del caso, relacionadas con la afectación grave de algún derecho constitucional convencionalmente protegido; no obstante, debe advertirse que no cualquier modificación o incomodidad sin solución de continuidad podría llegar a configurar este perjuicio.”

Soporta la anterior posición, las sentencias del 28 de septiembre de 2017 NR 2105643, la del 14 de septiembre de 2017 NR 2102643, NR2102851, la del 30 de agosto de 2017 NR 2103176, del 17 de agosto de 2017 NR 2104453, entre muchísimas otras, que hacen procedente analizar los supuestos fácticos de la demanda, para que el juez del trabajo determine el grado de afectación y resarza el daño causado a bienes jurídicamente protegidos de relevancia constitucional como la dignidad humana, buen nombre, honra, igualdad, trabajo, debido proceso y buena fe⁵.

“ARBITRIUM JUDICIS” CRITERIO ORIENTADOR PARA LA REPARACIÓN DEL DAÑO EXTRAPATRIMONIAL

Teniendo en cuenta se que pide en la demanda la reparación del daño moral y por la afectación de bienes o derechos constitucionales del demandante, no es necesario acudir al rigorismo civil para la tasación o estimación de los perjuicios extrapatrimoniales pues podría ser utilizado como *óbice* para hacerlos nugatorios, en materia laboral de tiempo atrás se ha permitido la estimación judicial o *arbitrium judicis*. Sobre esta materia la Sentencia SL1039-2017 radicación 61729 expuso:

En lo correspondiente, como lo manifiesta el libelista, jurisprudencialmente se encuentra establecido por esta Sala, que para la tasación de los perjuicios morales se acude al «prudente arbitrio judicial», toda vez, que a diferencia del daño material, el moral se encuentra con la dificultad de fijar «el precio del dolor». En relación con lo anterior, en la sentencia CSJ SL887-2013, esta Corporación manifestó:

Viene al caso memorar lo asentado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 15 de octubre de 2008, radicación 32.720 en cuanto a que en realidad, el pretium doloris o precio del dolor como desde antiguo lo identifica la doctrina, queda a discreción del Juzgador, siguiendo la jurisprudencia nacional y teniendo en cuenta la consideración humana y con ella su dignidad, al amparo de los artículos 1º y 5º de la Carta Política, con el fin no sólo de garantizarle al afectado sus derechos, sino también de satisfacerlos de alguna manera. Para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño padecido por el accidente de trabajo. Subrayas o negrillas nuestras

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Se soporta el presente proceso con fundamento en los artículos 1º, 5, 9, 11, 13, 20, 21, 32, 55, numeral 5º del 57, numeral 9 del 59, 64, 104, 105 106, 107, 108, 115, 132 y 140 del CST. (algunos modificados

⁵ Entiéndase también la confianza legítima, pues es un apéndice de la buena fe.

y subrogados), 1º, 2, 15, 13, 21, 25, 29, 53 y 83 de la Constitución Política de 1991, 16 de la Ley 446 de 1998, 1494 a 1496, 1502, 1602, 1603, 1611 y 2343 del Código Civil (algunos modificados), 1º del Decreto 1174 de 1991, 48, 50, 54, 54A, 60, 61 y 145 del CPTSS modificados, así como las demás normas que a lo largo del proceso regulen el caso concreto y los diferentes precedentes jurisprudenciales indicado en la demanda.

MEDIOS DE PRUEBA

Solicito tener, decretar y practicar como tales las siguientes

DECLARACIÓN DE PARTE: Con fundamento en lo establecido en los artículos 165, 191, 198 del CGP, aplicable en materia laboral por expresa disposición del artículo 145 del CPTSS, solicito respetuosamente decrete la declaración de parte a favor del señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR**, la cual tiene como fundamento poner en conocimiento al despacho las situaciones que rodearon la relación de trabajo con **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**, el procedimiento disciplinario en su contra, los hechos y motivos del que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, así como los demás aspectos que fundamentan la demanda inicial.

INTERROGATORIO DE PARTE:

Con fundamento en el artículo 198 y SS del CGP, solicito al Despacho se sirva decretar y practicar este medio probatorio a favor del demandante y a cargo al representante legal de la sociedad **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**, por intermedio de cuestionario verbal que le realizará en la fecha y hora que disponga el Juzgado, la cual tiene como fundamento esclarecer los hechos puestos consideración de la autoridad judicial a través del presente proceso y que fueron detallados expresamente en el acápite de hechos de esta acción.

DOCUMENTALES:

Atendiendo el artículo 243 y SS del CGP solicito se tenga como documentales a favor del demandante las siguientes:

1. Certificado de existencia y representación legal de **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**
2. Certificado de existencia y representación legal de **PRACO DIDACOL S.A.S.**
3. Certificado de existencia y representación legal de **IMPOQUING MOTOR S.A.S.**
4. Certificado de existencia y representación legal de **MATRASE S.A.S.**
5. Certificado laboral del demandante.
6. Correo electrónico del 20 y 21 de diciembre de 2017 en donde se adjunta y acepta la carta oferta al demandante por parte de la accionada.
7. Carta oferta presentada por la Gerente de Recursos Humanos de la demandada al accionante.
8. Contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes de este proceso.
9. Política de gestión de bonificaciones Código RH-PO-11 de Fecha: 24 de enero de 2019.
10. Certificado laboral de fecha 05 de diciembre de 2019.
11. Descripción del cargo Gerente de Contabilidad con fecha de realización del 29 de agosto de 2019.
12. Derecho de petición con destino a la Gerencia de Recursos Humanos de la demandada, remitida por correo certificado del 08 de junio de 2020.
13. Poder para la presentación del derecho de petición otorgado al suscrito.
14. Comprobante de entrega por la oficina de correo certificado a la demandada de fecha 22 de mayo de 2020 y factura del envío.
15. Fectura de envío del derecho de petición, con la certificación de entrega por la Empresa Interrapidísimo.
16. Respuesta al derecho de petición por la demandada, con fecha del 04 de junio de 2020.

17. Reglamento interno de trabajo para las EMPRESAS DEL GRUPO PRACO DIDACOL S.A.S.
18. Citación a descargos del 06 de noviembre de 2019.
19. Acta de diligencia de descargos del 07 de noviembre de 2019.
20. Pruebas aportadas por el demandante en la diligencia de descargos del 07 de noviembre de 2019 en 118 folios útiles.
21. Comunicación del 20 de noviembre de 2019 por la cual se solicita al demandante ampliar los descargos iniciales de manera escritural.
22. Comunicación del 21 de noviembre de 2019 por la cual el demandante presenta escrito de ampliación de descargos escritos.
23. Carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa del demandante.
24. Liquidación del contrato laboral del demandante.
25. Constancia de pago de la liquidación del contrato laboral del demandante.
26. Reporte del Revisor Fiscal – DELOITTE / TOUCHE LTDA de la Empresa **PRACO DIDACOL S.A.S.** y sus subsidiarias del año 2018.
27. Organigrama de la Empresa **PRACO DIDACOL S.A.S.** y las demás sociedades del grupo, en 25 folios útiles.
28. Factura de los servicios de auditoría y gestión de la Empresa **INCHCAPE AUTOMOTRIZ CHILE S.A.** a la empresa **PRACO DIDACOL S.A.S.** en 02 folios útiles.
29. Correos electrónicos para interés del proceso entre el 03 de octubre al 03 de diciembre de 2019 en 29 folios útiles.
30. Copia de la cédula de ciudadanía del demandante.
31. Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Gloria Cecilia Corredor Puerto y madre del actor.
32. Registro civil de nacimiento del demandante.
33. Registros civiles de Santiago Pérez Tietje, Juan Sebastián Pérez Tietje y Jerónimo Pérez Lombana.
34. Reporte del credito a cargo del actor por BANCOLOMBIA y la póliza de seguro por desempleo.
35. Reporte del credito a cargo del actor por el banco SCOTIABANK COLPATRIA.
36. Reporte del credito a cargo del actor por el banco ITAÚ.
37. Reporte del credito a cargo del actor por el banco BBVA.
38. Oficio del 06 de julio de 2020 y el anexo de la póliza certificada por desempleo a favor del demandante por BNP PARIBAS CARDIF.

Las pruebas relacionadas en los numerales 1º al 38 fueron aportada con la demanda primigenia.

39. Llamado de atención al señor **ALEJANDRO RUIZ – GERENTE DE FINANZAS** de **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.** de fecha 19 de diciembre de 2019. (Medio de prueba nuevo y aportado con la reforma a la demanda)

TESTIMONIOS:

Con base en el artículo 212 del CGP solicitó de manera respetuosa al Despacho decretar y practicar el testimonio de las personas que se indican a continuación. No sin antes advertir que el objeto de este medio probatorio, consiste en acreditar las circunstancias que rodearon la etapa precontractual, ejecución, el proceso disciplinario y la culminación del contrato de trabajo del demandante a favor de la Empresa **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**, así como las demás que el despacho indague sobre el particular.

- **CLAUDIO ANDRÉS SOTO**, identificado con la cédula de extranjería 420.860 y con dirección de notificaciones en la Carrera 8 No 67 - 51 de esta ciudad.
- **CRISTIAN CAMILO SÁNCHEZ VILLAREAL**, identificado con la cédula de ciudadanía 1.014.258.998, y con dirección de notificaciones en la Carrera 8 No 67 - 51 de esta ciudad.

JHON ALEXÁNDER FLÓREZ SÁNCHEZ
Abogado y Conciliador en Derecho **UR**
Magister Justicia y Tutela de los Derechos con énfasis en Derecho del Trabajo
Derecho Laboral y Relaciones Industriales
U. Externado de Colombia
Carrera 8 No. 67-51
PBX: 540-40-20 - 3214114338
E-mail: -jhonalexlorez@gmail.com
Bogotá D.C. – Colombia

- **ALEJANDRO RUÍZ**, identificado con la cédula de ciudadanía 1.127.532.338, y con dirección de notificaciones en la Carrera 8 No 67 - 51 de esta ciudad.

PROCEDIMIENTO – COMPETENCIA - CUANTÍA

A la presente demanda debe dársele el trámite de un proceso ordinario laboral de primera instancia, en atención a su cuantía, la cual estimo superior 225 SMLMV, sin perjuicio del valor impartido por la indexación solicitada, el domicilio de la demandada y el último lugar donde el señor **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR** que fue en la ciudad de Bogotá D.C.

ANEXOS

Los que fueron aportados con la acción inicial y en esta oportunidad, relacionado con el medio de prueba adicionado con la reforma a la demanda.

NOTIFICACIONES

Al mi mandante **LUIS FRANCISCO PÉREZ CORREDOR**, en la Carrera 75 No 150 – 50 Apartamento 701 Torre 2 de Bogotá D.C. y al correo electrónico: lfrancisco.perez@gmail.com

La demandada **DISTRIBUIDORA HINO DE COLOMBIA S.A.S.**, en la Autopista Medellín Calle 80 KM 7 PAR. IND. Celta Trade Park BG 1202 de Funza – Cundinamarca y en la Carrera 70 No 99 A – 00 de Bogotá D.C. y al correo electrónico: didacol@didacol.com

Al suscrito en la Carrera 8 N° 67 - 51 barrio Quinta Camacho de Bogotá D.C. y al correo electrónico jhonalexlorez@gmail.com

Al H.H. Señora Juez.

Cordialmente,



JHON ALEXÁNDER FLÓREZ SÁNCHEZ
C.C. 80.750.983 de Bogotá D.C.
T.P. 241.565 del C.S. de la Judicatura