

Señores Magistrados
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA, SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL.

E. S. D.

Magistrado Ponente: Dr. Edgar Robles Ramírez

Ref.: Proceso Ordinario Laboral promovido por **JHON JAIVER CALDERON CUELLAR** contra **HALLIBURTON LATIN AMERICA S.A. SRL SUCURSAL COLOMBIA**

Rad.: 2016-00028

ALEJANDRO MIGUEL CASTELLANOS LÓPEZ, mayor de edad, vecino de la ciudad de Bogotá, abogado titulado, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando como apoderado principal de la sociedad **HALLIBURTON LATIN AMERICA S.A. SRL SUCURSAL COLOMBIA** de conformidad con los poderes obrantes en el expediente, encontrándome dentro del término legal, de conformidad con lo dispuesto en Auto de fecha 16 de julio de 2021, notificado en estado del 19 de julio de 2021, me permito presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, frente al recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia de fecha 16 de mayo de 2019, proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante el cual condenó a mi representada, en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que, por lo argumentos que expondré a continuación, solicito se revoquen los numerales SEGUNDO, CUARTO, SEXTO (enunciado erróneamente como quinto por el Despacho) y SEPTIMO (enunciado erróneamente como sexto por el Despacho), mediante los cuales ordenó:

(...)

SEGUNDO: Declarar JHON JAIVER CALDERÓN CUELLAR tiene derecho a que le reconozca el pago de auxilio de vacaciones previsto en el reglamento interno de trabajo por estar expuesto a fuentes radioactivas

CUARTO: condenar a HALLIBURTON LATÍN AMERICA SRL SUCURSAL COLOMBIA a pagarle a JHON JAIVER CALDERÓN CUELLAR debidamente indexados los valores causados a cuenta de estas vacaciones remuneradas que ascienden \$5.347.773.71

QUINTO: declarar no probada las restantes excepciones propuestas por la parte demandada...

SEXTO: condenar a la parte demandada a pagar las costas del proceso en un 50%

(...)

DE LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Lo anterior, teniendo en cuenta que, el Juzgado de primera instancia, de manera errada determinó que al demandante le era aplicable el artículo 20 del Reglamento Interno de Trabajo vigente para el 2008, el cual, como quedó probado en el curso del proceso fue modificado por el Reglamento Interno de Trabajo de fecha 12 de abril de 2013, mediante el cual, a través del artículo 81, quedó sin efecto el artículo 20 anteriormente mencionado el cual estipulaba:

“...Artículo 20 EL DERECHO A VACACIONES REMUNERADAS. Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas según lo dispuesto por el artículo 186 numeral primero del C.S.T. los empleados que presten sus servicios en actividades relacionadas con el manejo de fuentes radioactivas tendrán quince días de vacaciones remuneradas por cada seis meses de trabajo...”

Frente a lo anterior, cabe destacar que, mi representada se encuentra facultada para modificar el Reglamento Interno de Trabajo, frente a lo cual, debe únicamente cumplir con lo establecido en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, esto es:

“...ARTICULO 120. PUBLICACION. <Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos...”

Lo anterior, a fin de garantizar el derecho de los trabajadores de la compañía a presentar objeciones conforme a lo establecido en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 1429 del 2010, el cual establece:

“... ARTICULO 119. OBJECIONES. <Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores,

mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente...”

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta evidente que mi representada realizó las modificaciones en el Reglamento Interno de Trabajo conforme lo estipula la ley, razón por la cual las modificaciones realizadas al Reglamento Interno de Trabajo de fecha 12 de abril de 2013, resultan totalmente validas, vigentes y aplicables al demandante, no siendo así posible continuar con la aplicación de un Reglamento Interno de Trabajo que fue modificado hace más de ocho años, resultando así improcedente realizar una mezcla de Reglamentos Internos de Trabajo dando aplicación de lo que resulte “*más beneficioso*” desde la perspectiva del demandante, más aún si la Ley ha permitido realizar modificaciones al Reglamento por parte del empleador y debiendo ser dichas modificaciones acogidas por todos los trabajadores sin excepción alguna, razón por la cual erró el *a quo* al momento de declarar que dicho beneficio, que fue dejado sin efecto con las modificaciones realizadas al Reglamento Interno de Trabajo el 12 de abril de 2013, le era aplicable al demandante.

Conforme a las razones expuestas, no existen sustento fáctico ni jurídico para concluir que al demandante le asiste razón a la hora de reclamar el beneficio consagrado en el artículo 20 del Reglamento Interno de Trabajo referente a “*El derecho a vacaciones remuneradas*”.

DE LA INEXISTENCIA DE LA EXPOSICIÓN A FUENTES RADIOACTIVAS Y PERIODO DE INCAPACIDAD

Ahora bien, solo en gracia de discusión, sin ánimo de aceptar las aseveraciones del Juzgado, resulta necesario resaltar que, el artículo 20 del Reglamento Interno de Trabajo que no se encuentra vigente, establece que dicho beneficio a vacaciones adicionales, corresponde únicamente a “*los empleados que presten sus servicios en actividades relacionadas con el manejo de fuentes radioactivas*”, sobre lo cual, se debe establecer y resaltar que el demandante NO se encontraba expuesto a fuentes radioactiva, conforme

se evidencia en el proceso; y de acuerdo a lo establecido por el testigo José Medina Martínez, quien se desempeñó en la misma subdivisión del demandante, esto es, estimulación de pozos y manifestó: “...Yo puedo dar fe de que nuestra sección no manejamos sustancias radioactivas y puedo dar fe de que él ha estado todo el tiempo asignado a nuestra sección. Nunca ha estado asignado a otra sección de la empresa...”, más aún si se tiene en cuenta que, si bien los testigos destacaron que el demandante trabajaba con un *Densímetro*, el cual, según lo expuesto por los testigos, contiene una pequeña cantidad de sustancia radioactiva en su interior, esta se encuentra protegida y aislada mediante una capsula y diversas capas que previenen las radiaciones que esta pueda emitir, conforme fue explicado por el testigo José Medina Martínez, desde su experiencia en el cargo de Coordinador de servicios quien manifestó: “...Si realmente la herramienta como tal está fabricada de tal manera que tiene la fuente radioactiva viene en una capsula blindada adicionalmente la herramienta tiene una capa o un casco sellante y protector de tal manera que se asegura que las radiaciones que emite esta fuente nunca van a irradiar al personal que está trabajando con él...”

Conforme a lo anterior, debe resaltarse que la única supuesta exposición a sustancias radioactivas por parte del demandante, corresponde a una herramienta de trabajo que, como lo expresaron los testigos no era de uso continuo o diario, que gozaba de una protección y seguridad suficiente para prevenir radiaciones, lo cual permite concluir que el demandante NO se encontraba expuesto a sustancias radioactivas, y no existe prueba alguna dentro del plenario que dé cuenta que el actor estuvo expuesto a fuentes radioactivas.

Con relación a lo expuesto, se tiene que el actor no cumplía con el requisito para que se le reconociera el beneficio adicional de las vacaciones; más aún si se tiene en cuenta que, el mismo demandante manifestó no tener conocimiento de si se estaba expuesto a radiaciones, su nivel de exposición ni conoció medición alguna de radiaciones supuestamente emitidas por el *densímetro*, lo cual se evidenció en el interrogatorio de parte a él practicado al realizar manifestaciones como: “...Pues es una fuente radioactiva como ya lo mencione no puedo darle ese dato de que nivel de exposición adquirió mi cuerpo...” y “...No señor no nunca supe que nivel de exposición fui irradiado ni conocía la medición...”.

Frente a lo anterior debe destacarse que, establece el artículo 167 del Código General del Proceso respecto a la carga de la prueba:

“Artículo 167. Carga de la prueba

Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

En concordancia con esto, resulta evidente que correspondía al demandante probar la supuesta exposición a sustancias radioactivas a la que se encontraba sometido este, aspecto que no es posible acreditar mediante testigos a favor de la parte actora, que, como se evidenció en su recepción se du declaración se encuentran parcializados, incluso uno de ellos adelanta también un proceso similar contra mi representada; sin ser posible probar un aspecto tan técnico y que requiere experticia como lo son las sustancias radioactivas por medio de manifestaciones libres de sustento o peso, sin contar con un dictamen pericial o conocimiento de un experto que haya realizado un análisis y estudio de la herramienta a que refiere el demandante y haya emitido un dictamen respecto de la supuesta exposición a radiación de quienes la manipulan; de modo que, resulta más que claro y contundente que el Despacho carecía de fundamentos, así como del conocimiento y experticia para calificar dicha herramienta como radioactiva y por ende, quedó plenamente demostrado que la misma no cuenta con soporte alguno de serlo, siendo así improcedente el reconocimiento y pago de beneficio adicional de vacaciones por cuanto el demandante no contaba con el requisito de estar expuesto a sustancias radioactivas.

De igual forma, debe destacarse que desde el 4 de marzo de 2014, el demandante no ha desempeñado funciones o cargo alguno en campo, encontrándose desde dicho momento y hasta el 2015 incapacitado y siendo reubicado por las recomendaciones médicas a actividades administrativas y de oficina, razón por la cual es más que evidente que desde el 4 de marzo de 2014, el demandante NO se encontraba expuesto a ningún tipo de sustancia radioactiva, y menos aún debía hacer uso de la herramienta denominada *Densímetro*, por cuanto ya no desempeñaba funciones en campo, situación está que fue objeto de confesión del actor, prueba que debe analizarse por parte de la Sala.

De modo que al no prestar o ejecutar labores en campo desde marzo de 2014, con menos razón procedería el reconocimiento y pago del beneficio adicional de vacaciones por cuanto como se dijo anteriormente, el mismo está sujeto a que *“los empleados que presten sus servicios en actividades relacionadas con el manejo de fuentes radioactivas”*, precepto normativo que en todo caso no es aplicable desde la modificación del Reglamento Interno de Trabajo desde el 2013.

DE LA PROHICIÓN DE COMPENSAR LAS VACACIONES EN DINERO

No obstante lo anterior, y nuevamente solo en gracia de discusión, sin ánimo de aceptar las aseveraciones del Juzgado a la hora de calificar la herramienta como radioactiva y reconocer el beneficio consagrado en el artículo 20 del Reglamento Interno de Trabajo que no se encuentra vigente desde el 12 de abril de 2013, resulta necesario aclarar que,

dado el caso de que proceda la aplicación de dicho reglamento que pretende el Despacho aplicar, se estipuló en el artículo 23 del CST:

“...Artículo 23 PROHIBICION DE COMPENSAR EN DINERO. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termino sin que el empleado hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado de conformidad con el artículo 189 numeral 3 del C.S.T...”

Conforme a lo anterior, se tiene que, estipula el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES.

- 1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.*
- 2. <Numeral derogado por el artículo 2 de la Ley 995 de 2005. Ver Notas del Editor>*
- 3. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.*

Conforme a lo anterior, ha establecido la jurisprudencia en sentencias como la C-019/04:

“...En nuestra legislación las vacaciones se erigen como el derecho a un descanso remunerado por las labores desarrolladas al servicio del empleador, quien a su vez tiene el deber de causarlas contablemente, al igual que la obligación de pagarlas al empleado dentro de los términos de ley. Es decir, el empleado tiene derecho al disfrute de un tiempo libre a título de vacaciones, durante el lapso legalmente causado y con el pago previo de ese derecho, pues no sería justo ni razonable el que un trabajador saliera a “disfrutar” sus vacaciones desprovisto del correspondiente ingreso económico. Claro es que unas vacaciones carentes de recursos se tornarían en un hecho contraproducente a los intereses y derechos del titular y su familia, ante la permanencia del gasto que implica su existencia y desarrollo.

*Dentro del sentido y fines del derecho a las vacaciones resulta pertinente destacar la regla según la cual los empleados deben disfrutar efectivamente su período vacacional, con arreglo a los términos y plazos establecidos en la ley. **Aceptándose sólo por excepción el pago de las mismas sin el concomitante disfrute; esto es, únicamente en los***

casos taxativamente señalados se admite la compensación en dinero de las vacaciones.

En torno al derecho a las vacaciones ha dicho esta Corporación:

*Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. **Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida,** salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse.*

“(...) la ley colombiana establece que en general todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un patrono durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado. Por consiguiente, una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas. Sin embargo, es posible que el trabajador acumule las vacaciones, y por ende que la relación laboral termine sin que el empleado haya realmente gozado de los descansos. Es en estos casos en donde opera la compensación en dinero, pues el patrono debe pagar aquellas vacaciones causadas pero que no fueron disfrutadas por el empleado...”

En sentencia C-059 de 1996 dijo igualmente la Corte:

“...1. Las vacaciones constituyen un derecho del trabajador a recibir un descanso remunerado. Ellas no tienen carácter prestacional, puesto que no son un auxilio del patrono, como tampoco carácter salarial, al no retribuir un servicio prestado. La ley establece las condiciones para el reconocimiento del derecho del trabajador a las vacaciones, y la obligación correlativa del patrono de permitir el descanso remunerado, las cuales tienen que ver esencialmente con el tiempo laborado dependiendo del oficio de que se trate. Por regla general, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas el trabajador que cumple un año de servicios (C.S.T. art. 186). Excepcionalmente, el tiempo exigido para tener derecho a las vacaciones es menor para determinados trabajadores, como sucede con los que trabajan en establecimientos de salud dedicados a la tuberculosis o en la aplicación de rayos X, quienes tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada seis meses de servicios prestados...”

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta claramente improcedente el obrar del Despacho al momento de ordenar reconocer y condenar a mi representada a compensar de manera económica las vacaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo que se encuentra sin vigor, teniendo en cuenta que las mismas deben ser disfrutadas por el

demandante y no se han dado las excepciones que plantea la Ley, ni se hizo solicitud por parte de este para que se le compensara en dinero **hasta la mitad de las vacaciones**, razón por la cual erró el despacho a la hora de reconocer y ordenar el pago de todas las vacaciones y no el disfrute de las mismas por los argumentos anteriormente expuestos.

Así entonces, se ha logrado acreditar que, es un desacierto lo manifestado por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante sentencia del 16 de mayo de 2019 frente a la condena impuesta a mi representada, siendo necesario que se **REVOQUEN** las mismas y en su lugar, se **ABSUELVA** a **HALLIBURTON LATIN AMERICA S.A. SRL SUCURSAL COLOMBIA** de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

SOLICITUD

Como consecuencia de los argumentos expuestos solicito a la Honorable Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Tunja, se sirva **REVOCAR** las condenas impuestas contra mi representada en sentencia del 16 de mayo de 2019 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, y en su lugar se sirva **ABSOLVER** a mi representada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Cordialmente,



ALEJANDRO MIGUEL CASTELLANOS LÓPEZ

C.C. No. 79.985.203 de Bogotá.

T.P. No. 115.849 del C.S. de la J.

GTDM/LMA