

Señores:

TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA - SALA CIVIL-LABORAL-FAMILIA-

Mag. Enacheila Polanía

secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co

E.

S.

D.

REF- ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

DEMANDANTE: JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ, identificado(a) con la C.C. No. 7.706.353.

DEMANDADO: INGELEC S.A.S.

Radicación No. 2016 511

Néstor Pérez Gasca abogado titulado y en ejercicio identificado con la C.C. N° 7.727.911 de Neiva (H) y T.P. N° 248.673 del C. S. de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado del(a) Señor(a) **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ**, identificado(a) con la **C.C. No. 7.706.353**, respetuosamente, me permito presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**.

DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO A PARTIR DEL REINTEGRO DE JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ

En el caso que nos ocupa tenemos que:

El **28 de Febrero de 2012**, **MEDIA COMMERCE PARTNERS S.A.S.** suscribe tres contratos marco con la empresa **INGENIERÍA ELECTRICA DEL HUILA Ltda. – INGELEC S.A.S.**, para el acondicionamiento, instalación y funcionamiento de la red COMPARTEL en las instituciones educativas del Departamento del Huila, contratos que se relacionan a continuación:

- No. **001-2012** - Objeto contractual: Instalación de acometidas eléctricas, de los nodos, de acuerdo a las coordenadas establecidas para las radio bases, relacionados en las órdenes de servicio.
- No. **002-2012** - Objeto contractual: Instalación, configuración y puesta en funcionamiento de los equipos asociados para dar conectividad a las instituciones que sean favorecidas con el proyecto **COMPARTEL** relacionados en las órdenes de servicio.
- No. **003-2012** - Objeto contractual: Instalación, configuración y puesta en funcionamiento de los equipos asociados a la troncal inalámbrica, de acuerdo a las coordenadas establecidas para las radio bases, relacionados en las órdenes de servicio.

Para el desarrollo de sus obligaciones contractuales con **MEDIA COMMERCE PARTNERS S.A.S.**, el 10 de abril de 2012 **INGENIERÍA ELECTRICA DEL HUILA Ltda. – INGELEC S.A.S.** suscribe con **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ** "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA", en donde se lee:

"CARGO A DESEMPEÑAR: TÉCNICO INSTALADOR, desarrollando funciones relacionadas con acometidas eléctricas, configuración de equipos de conectividad, acondicionamiento de instituciones educativas a la red COMPARTEL, dentro de la ejecución del proyecto COMPARTEL - MEDIACOMMERCE en el departamento del Huila".

(...)

"QUINTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. *El presente contrato se celebra por el tiempo que dure la realización de las labores adjudicadas según los contratos No. 001-002-003 de 2012 celebrados entre INGELEC LTDA. y MEDIACOMMERCE; pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto".*

Sobre lo anterior, es decir, sobre la duración del contrato de trabajo suscrito por **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ** con la **INGENIERÍA ELECTRICA DEL HUILA Ltda. – INGELEC S.A.S.**, reza el documento suscrito que este tendrá una duración *"por el tiempo que dure la realización de las labores adjudicadas según los contratos No. 001-002-003 de 2012 celebrados entre INGELEC LTDA. y MEDIACOMMERCE"*. Haciendo una lectura de los mentados contratos No. 001-002-003 de 2012, se tiene que los mismos tienen un plazo de ejecución determinado por la duración del Proyecto Nacional de Fibra Óptica para el acondicionamiento, instalación y funcionamiento de la red COMPARTEL en el Departamento del Huila, cuya finalización ocurrió el pasado febrero de 2014, según obra en la página oficial del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, cuyo pantallazo se anexa al acápite de pruebas: <http://colombiatic.mintic.gov.co/estadisticas/stats.php?pres=content&jer=2&cod=41&id=126#TTC>

Como se mencionó en los hechos de la demanda, el día **10 de Julio de 2012** la empresa **INGENIERÍA ELECTRICA DEL HUILA Ltda. – INGELEC S.A.S.** sin autorización del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) culmina de manera unilateral el contrato de trabajo de **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ**. Situación que fue revertida el **13 de Agosto de 2015**, cuando el Juzgado Segundo Laboral del Circuito mediante fallo de la misma fecha con radicado **2012-874**, amparó el derecho a la estabilidad laboral de **DÍAZ HERNÁNDEZ** y ordenó su reintegro laboral, en un cargo acorde con su estado de incapacidad física derivada de accidente laboral de **15 de Mayo de 2012**. El reintegro se hizo efectivo el **07 de diciembre de 2015**.

Es decir, aun y cuando el contrato laboral que vinculaba a mi poderdante a **INGENIERÍA ELECTRICA DEL HUILA Ltda. – INGELEC S.A.S.** era de obra o labor, el reintegro laboral se efectuó cuando la obra ya había terminado. En efecto el reintegro de mi poderdante se hizo efectivo el **07 de diciembre de 2015** y la obra finalizó en **febrero de 2014**. Por lo anterior, debe entenderse que el reintegro laboral se hizo a término indefinido. Sobre este respecto ha dicho la Honorable Corte Constitucional:

*"La Corte Constitucional sostiene que la garantía de la estabilidad en el empleo cubija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha estabilidad surge justamente por las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de la misma, no por la naturaleza del contrato"*¹.

Sobre el reintegro laboral de trabajadores, que como **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ**, fueron vinculados a través de contrato laboral por obra o labor contratada, y que son desvinculados sin el permiso del Ministerio del Trabajo a pesar de

¹Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-141 de 2016, M.P. ALEJANDRO LINARES CANTILLO

su condición de trabajadores enfermos o incapacitados, ha dicho el Honorable Tribunal Constitucional:

*"En consecuencia, amparó de manera definitiva los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la accionante, ordenó su reintegro a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, **sin solución de continuidad**, y compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la desvinculación hasta el reintegro y el pago de la sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización por despido, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"*².

Dicho reconocimiento, aplica para el caso en concreto dado que "La estabilidad laboral entraña una doble conceptualización, como principio y como derecho. Así, "[d]esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido" (Sentencia T-188 de 2017

Sobre el reintegro de los trabajadores enfermos vinculados laboralmente mediante contratos de trabajo por obra o labor contratada, la Corte Constitucional se ha pronunciado en distintos momentos señalando que el mismo se entiende se realiza sin solución de continuidad. Así lo ha manifestado en la sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), sentencia T-663 de 2011 (M.P. Jorge Iván Palacio), y sentencia T-141 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo). No cabe duda, pues, que en el caso de **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ** el reintegro laboral se hizo **sin solución de continuidad**. Es decir, a partir de su reintegro laboral, el **07 de diciembre de 2015**, mi poderdante se vinculó a **INGENIERÍA ELECTRICA DEL HUILA Ltda. – INGELEC S.A.S.** mediante contrato laboral verbal a término indefinido.

CULPA PATRONAL

La Carga de la Prueba en los eventos en que el Empleador omite implementar los elementos de seguridad para evitar un accidente o enfermedad de origen laboral.

En sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia No. 13653 (49681) del 7 de Octubre de 2015, cuyo Magistrado Ponente es Rigoberto Echeverry Bueno, en lo referente a este asunto, se estableció lo siguiente:

"(...) la inversión de la carga de la prueba opera cuando están plenamente demostradas las circunstancias concretas en las que ocurrió el accidente y que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente laboral"

Frente a lo anterior, es de recibo inferir que en la circunstancia en que el empleador incumpla con los deberes de seguridad y protección frente al trabajador, concretado en

²Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-663 de 2011. M.P. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.

la omisión de los protocolos de seguridad que tiene con este último, la carga de la prueba se le traslada al primero, dado que este debe demostrar que no omitió con los elementos y actividades que debe emplear para evitar un accidente o enfermedad de origen laboral.

De manera general, existen aquellas obligaciones que incumben al empleador, fundamentadas en el ofrecimiento y garantía de todas las medidas de protección y seguridad para los trabajadores³, las cuales, atendiendo lo preceptuado por el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, ofrecen los medios adecuados al trabajador para el buen desempeño de las labores para las que ha sido contratado, en condiciones que eviten al máximo la generación de toda clase de riesgos, que pueden incluso llegar a causar daños irreparables. Existe una obligación indelegable, de garantizar en todo momento la seguridad del trabajador, la cual, está en todo momento a cargo del empleador.

A su vez, existen aquellas obligaciones de carácter especial para los empleadores, en virtud del artículo 57 del C.S.T., que entre otras, dispone las siguientes:

Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud. (cursiva y negrilla fuera de texto)

Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

FRENTE AL ACCIDENTE DE TRABAJO

La ley 1562 de 2012 dispone:

“Artículo 3. LEY 1562 DE 2012. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo (...)”⁴

³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 56, obligaciones de las partes en general. Capítulo V, ejecución y efecto del contrato.

⁴ Congreso de la República. Ley 1562 del 11 de julio de 2012. Artículo 3. Accidente de Trabajo. Comunidad Andina de Naciones – CAN. Literal n) artículo 1 de la Decisión 584 de 2004, definición de accidente de trabajo. Es este el concepto aplicado en Colombia hasta la expedición de la Ley 1562 de 2012 que guarda fidelidad al concepto de la CAN, en el marco del desarrollo legislativo dado a esta materia en cumplimiento de la Sentencia C-858 de 2006, en la

Para cumplir con el propósito de la prevención de riesgos con apego suficiente al Sistema General del Riesgos Laborales, y evitar así, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, surge la necesidad de adoptar e implementar por parte del empleador, en este caso, todas las medidas necesarias tendientes a la prevención, protección y atención inmediata del daño, sea evitándolos o cuando se presentan los accidentes laborales, algo que resultaría consecuente con los altos riesgos de las obras que tienen a su cargo, las personas jurídicas demandadas.

Acerca de la CULPA LEVE del empleador y el NEXO CAUSAL EXISTENTE en el accidente de trabajo sufrido por el Sr. EVER BAHAMÓN CAMPOS.

En este contexto, lo define el literal a) del artículo 2 del Decreto 1295 de 1994, el cual establece como **OBJETIVO** del **Sistema General de Riesgos Laborales** vigente, el de:

“Establecer las actividades de promoción y PREVENCIÓN tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los RIESGOS derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psico-sociales, de saneamiento y enfermedad profesional”.⁵ (Cursiva y negrilla fuera de texto)

Por lo mismo, los preceptos del inciso 3, artículo 1, de la Ley 1562 de 2012, así como aquellos dispuestos por el artículo 21.C, del Decreto-Ley 1295 de 1994, confirman y disponen como obligación del *empleador*, ***procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo*** (cursiva y negrilla fuera de texto).

En consecuencia, el **artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo** se encuentra vinculado de manera armónica junto con las obligaciones derivadas de nuestro Sistema General de Riesgos Laborales al preceptuar:

*“Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, **está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios** (...) (cursiva, subrayado y negrilla fuera de texto)”.*⁶

En tal caso, es de recordar sr juez, que este extremo de la Litis, para obtener la reparación integral y/o indemnización total y ordinaria de los daños y/o perjuicios de acuerdo al art. 216 del C.S.T., debe demostrar la culpa del empleador, la cual, se determina a partir de la **CULPA LEVE, dado el RÉGIMEN SUBJETIVO de responsabilidad, que en materia laboral se encuentra vigente en Colombia.**

“Las medidas de seguridad en los eventos de actividades de alto riesgo no pueden corresponder a las de un oficio ordinario, sino que han de guardar medida con la dimensión de los peligros a que se expone el trabajador”.⁷ (Cursiva, subrayado y negrilla fuera de texto).

cual, la H. Corte Constitucional declaró inexecutable las definiciones del accidente de trabajo contenidas en el decreto 1295 de 1994. Comunicado de prensa No. 055 del 20 de junio de 2007 del Ministerio de Protección Social.

⁵ Decreto Ley 1295 de junio 22 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Diario Oficial 41.405 de junio 24 de 1994.

⁶ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 216. Culpa del Empleador. Capítulo II, Título VIII, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

⁷ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente: Eduardo López Villegas. Sentencia 35.570, de abril 13 de 2010.

Según se expone en esta demanda, la posición que asume la H. Corte Suprema de Justicia mediante sus decisiones, confirma lo manifestado a favor del trabajador y su ENTORNO FAMILIAR en desarrollo de lo aquí pretendido, al reiterar la exigencia y rigurosidad en la aplicación de los protocolos preventivos de seguridad y salud en el trabajo:

“Una de las obligaciones del empleador consiste en proporcionar condiciones seguras de trabajo desde el inicio de la relación, y no esperar a que se presente un siniestro para implementar un método eficiente de protección y prevención. Esta conducta negligente e irresponsable, indudablemente denota culpa, y no es acorde con la obligación de un buen padre de familia”.⁸ (Cursiva negrilla fuera de texto).

Es por ello, que acerca de la responsabilidad civil patronal, si se atiende y acata el precedente establecido a partir de las decisiones recientes de la H. Corte Suprema de Justicia, que en Sala de Casación Laboral del 6 de marzo de 2012, reiteró de manera vehemente en su jurisprudencia:

“Regla de responsabilidad que se acompasa con la concebida en los artículos 216 del Código Sustantivo del Trabajo y 12 de la Ley 6ª de 1945, en cuanto en ésta última se exige la culpa del empleador o empresario en el infortunio laboral a efectos de la causación de la indemnización plena de perjuicios; culpa que no es, ni más ni menos según se ha visto, sino la que se exige al que obra como buen padre de familia (art. 63 C.C.), esto es, a aquél que debe administrar un negocio propio, pues de él se espera, de ordinario, un obrar diligente, cuidadoso y responsable, siendo en modo alguno atribuible tal proceder a quien, pudiendo y debido hacerlo, no prevé o no impide el proceder impropio de sus servidores, o no ejerce oportunamente la autoridad laboral que le otorga su condición de empleador o empresario a efectos de conjurar en el ámbito del trabajo el peligro a la integridad o la vida de su propio trabajador, esto es, omite lo que jurídica y contractualmente le corresponde como empleador”.⁹ (Negrilla, cursiva y resaltado, fuera de texto)

(CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL, SENTENCIA 44502 SEPT 25 DE 2013. M.P. CARLOS ERNESTO MOLINA)

En el caso en concreto se tiene que:

- El día **14 de Mayo de 2012**, aún vigente el vínculo laboral, el señor **CARMELO SANJUANES MEDINA** le ordena de manera verbal a mi prohijado, que al día siguiente (15/05/2012), debía realizar un recorrido al **CERRO “EL JAZMÍN”**, en el Municipio de la Plata (H), y posteriormente desplazarse al **CERRO “SAN JOSÉ”**, en el Municipio del Pital (H), con el fin de entregar un material para la instalación de antenas para el apoyo satelital en el suministro de internet. (Ver Reporte de Accidente Laboral del 7 de Junio de 2012, **Prueba No. 5**)

⁸ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente: Luis Javier Osorio López. Sentencia 37.064 del 9 de marzo de 2010.

⁹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia con radicación No. 35.097, del 6 de marzo de 2012. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

- El día **15 de Mayo de 2012**, mi prohijado emprende camino al **CERRO “EL JAZMÍN”** y **“SAN JOSÉ”** en la camioneta a la que se hace mención en el numeral 8 de este acápite de pruebas, en el trayecto del Municipio de la Plata (H) al Municipio del Pital (H), exactamente en la vereda Chorrillos, el señor **DÍAZ HERNÁNDEZ** sufrió un accidente de tránsito. (Ver Reporte de Accidente Laboral del 7 de Junio de 2012, **Prueba No. 5**) (y **Prueba 38**)
- El accidente de tránsito aludido en el párrafo precedente, le generó a mi poderdante: Laceración de piel en un **80%** de su brazo, Fractura abierta con exposición de humero izquierdo, concretado en una Fractura de la Diáfisis del Húmero y de la Epífisis Inferior del Radio. (**Pruebas No. 10 a la 18**)
- El **8 de Abril de 2015**, la Junta Regional de Calificación de Invalidez notificó a **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ** del **DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL**, determinando como **LABORAL** el origen del accidente sufrido y le diagnóstica **UNA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL** equivalente a **32.91%**. (**Prueba 18**)
- En lo relativo a la aceptación por parte de la **INGENIERÍA ELECTRICA DEL HUILA Ltda. – INGELEC S.A.S.** de la existencia del Accidente de Tránsito en cuestión, se puede corroborar la misma en la contestación de la demanda contenido en el Fallo de Tutela con radicado 2012-506 del 4 Septiembre de 2012, emitido por el Juzgado Primero Civil Municipal. (**Pruebas No. 9**)

La responsabilidad por culpa patronal en el caso en concreto resulta ineludible, dado que el empleador no cumplió con su deber de capacitación, vigilancia de las funciones, y disposición de mecanismos de seguridad en el trabajo (Sentencia SL9355-2017)

RESPECTO DE LA INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS – REPARACIÓN INTEGRAL.

Toda vez que se han reunido y propuesto con certeza los postulados del ARTÍCULO 216 DEL C.S.T., esto es, la culpa leve, el daño, y el nexo causal existente entre la vulneración de las normas de seguridad y las lesiones sufridas por el Sr. EVER BAHAMÓN CAMPOS. Por lo anterior, habrá de declararse la responsabilidad y/o culpa patronal y ordenarse, la indemnización total y ordinaria de los perjuicios ocasionados, según **el artículo 216 del C.S.T.**, es decir, debe atender el criterio de reparación integral, según el ordenamiento por aplicación del **artículo 16 de la Ley 446 de 1998**, que dispone:

“ARTÍCULO 16 LEY 446 DE 1998. VALORACIÓN DE DAÑOS. *Dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales.*”¹⁰ (Cursiva, negrilla y subrayado fuera de texto)

¹⁰ Congreso de la República. Ley 446 de 1998 “Por la cual Por la cual se adoptan como legislación permanente algunas normas del Decreto 2651 de 1991, se modifican algunas del Código de Procedimiento Civil, se derogan otras de la Ley 23 de 1991 y del Decreto 2279 de 1989, se modifican y expiden normas del Código Contencioso Administrativo y se dictan otras disposiciones sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia”. Diario Oficial 43.335 del 8 de julio de 1998.

A su vez, respecto de la indemnización de perjuicios la legislación civil en esta materia define a partir del artículo 2341, dentro del régimen de responsabilidad colombiano que señala el Código Civil:

“El que ha cometido un delito o culpa, que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización sin perjuicio de la pena que la Ley le imponga por la pena o el delito cometido”.¹¹

DEL DESPIDO INDIRECTO

Sobre el tema del despido indirecto o auto despido resulta oportuno traer a colación la sentencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 06 de abril de 2001, radicación número 13648, en la cual al resolver una controversia semejante a la que ahora ocupa nuestra atención, dijo textualmente:

“... el auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador.”

“En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.”

Las anteriores premisas, reiteradas por la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante sentencia del 04 de julio de 2006 radicación número 26521, evidencian que para la constitución del despido indirecto o auto despido deben cumplirse los siguientes supuestos:

- i) Que el trabajador renuncie o termine por su iniciativa la relación contractual;
- ii) Que la decisión del trabajador sea por una justa causa de terminación, imputable al empleador;
- iii) Que el trabajador, al momento de renuncia, informe o notifique al empleador que la causa de su renuncia obedece a los hechos alegados y no a otros distintos.

En relación a la justa causa que motiva la terminación de la relación laboral por parte del trabajador, la jurisprudencia nacional ha entendido que esta se configura cuando el empleador ha incumplido sus obligaciones contractuales, veamos:

"Por lo tanto, cuando el patrono incumple gravemente con esta obligación, “da origen a lo que la doctrina y la jurisprudencia han venido denominando despido indirecto, que le permite al trabajador demandar las indemnizaciones que reconoce el legislador, como si se hubiese producido un despido sin justa causa”¹².

¹¹ Acerca de la indemnización de perjuicios, ver Código Civil Colombiano, artículo 2341 y siguientes.

¹²Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-424 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

Sobre este tema, en la sentencia de julio 7 de 1988 de la Sala de Casación Laboral, Sección Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se afirmó que el despido indirecto se configura cuando el empleador incumple sus obligaciones contractuales, lo que obliga al trabajador a dar por terminada la relación laboral, informando al empleador de tal decisión y de las causas que la motivan al momento de la terminación, veamos:

“cuando es el patrono quien manifiesta la decisión de terminar el vínculo laboral, manifestación que puede ser verbal, escrita o por hechos inequívocos, se tratará de un despido puro y simple que resultará justo o injusto según se alegan o no, y en el primer caso se demuestren debidamente las causales que lo motivaron. Y si tal decisión proviene del trabajador a causa del incumplimiento de sus obligaciones por parte del patrono, así debe hacérsele saber a éste en el momento de darle término al contrato. Y si el trabajador demuestra ese incumplimiento, podrá decirse que hubo un despido indirecto imputable al patrono. De lo contrario, habrá una simple terminación del contrato por parte del trabajador, que le ocasionará las consecuencias previstas por la ley para ese obrar ilegítimo”.

En el caso en concreto, se tiene que el día 07 de diciembre de 2015 **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ** se reintegró laboralmente a **INGENIERÍA ELECTRÓNICA DEL HUILA S.A.S.**, bajo la modalidad de contrato de trabajo indefinido (dada la condición de sujeto de especial protección constitucional y legal, amparado en el derecho a la estabilidad laboral reforzada que protege a los trabajadores incapacitados), para ejercer el cargo de auxiliar administrativo, con un salario mínimo como remuneración básica, a pesar de que cuando laboró para la misma empresa en el 2012 percibía una remuneración de **\$800.000** (Ver Paz y Salvo de 22 de junio de 2012 expedido por **INGENIERÍA ELECTRÓNICA DEL HUILA S.A.S.**), lo cual representó un ostensible detrimento salarial. A más de lo anterior, el Informe Psicológico elaborado por FISIOPRAXIS S.A.S. I.P.S. evidencia que mi mandante expresaba al 02 de mayo de 2016 sentimientos continuos de *"enojo, tristeza, irritabilidad y angustia frente a la predisposición que tiene dentro de su campo laboral, además de las diferentes dolencias físicas referentes a su brazo y espalda. Tal situación le conduce a refugiarse en la elaboración de pensamientos negativos que se acompañan de estados de humor depresivos, irritabilidad, mal humor, pérdida de capacidad para interesarse y disfrutar de las cosas dentro de su cotidianidad, disminución de la atención y concentración ante actividades complejas, y en algunas ocasiones dificultad para conciliar el sueño y pérdida del apetito"*, y que *"es consciente que su salud mental y emocional cada día se ven más alteradas con las dificultades que tiene en el trabajo especialmente con las personas que le dirigen pues considera que se le han vulnerados algunos de sus derechos com trabajador"* razones por las que *"él mismo ha manifestado que luego de su recuperación presentará su renuncia justificada"*.

Todo lo anterior evidencia que (a más de la desmejora salarial) mi mandante se vio expuesto a malos tratos por parte de la empresa **INGENIERÍA ELECTRÓNICA DEL HUILA S.A.S.** que redundaron en evidentes afectaciones de orden psicológico. De igual forma, en el oficio fechado el 03 de junio de 2016 por medio del cual la empresa acepta la renuncia de **JOSÉ RAMÓN DÍAZ HERNÁNDEZ**, la demandada reconoce que *"La función de apoyo al jefe de Bodega, se le asignó a mediados del mes de enero de 2015"* (sic) y que *"en el mes de abril, se tomara la decisión de que usted no continuara en la función de apoyo al jefe de bodega"*. Esta situación (como obra en el Informe Psicológico elaborado por FISIOPRAXIS S.A.S. I.P.S. y en la carta de renuncia de mi mandante del

02 de junio de 2016) fue una de las razones que motivaron a mi mandante a presentar renuncia a la empresa demandada, pues afectó su integridad física, en especial lo relacionado con su brazo izquierdo, por las tareas asignadas como auxiliar de bodega, tareas que contravenían la orden judicial de que mi cliente se reintegrara a la empresa para ejercer funciones a fines a su incapacidad física.

Todas estas circunstancias motivaron a que mi mandante, el día 02 de junio de 2016, presentara carta de renuncia ante **INGENIERÍA ELECTRÓNICA DEL HUILA S.A.S.**, en la cual expone a la empresa que las causas que orientaron su decisión eran precisamente las circunstancias arriba señaladas, así como las siguientes: que el desempeño de las labores se realizaba en un espacio de trabajo insalubre, que eran permanentes las actitudes de rechazo y reporche injustificadas por parte del personal de la empresa de quien mi mandante recibía ordenes, que el no se realizaba el pago oportuno del salario de acuerdo al tiempo reglamentado para hacerlo. Este conjunto de hechos y situaciones llevaron a que i) mi mandante renunciara a **INGENIERÍA ELECTRÓNICA DEL HUILA S.A.S.**, ii) presentando al momento de la terminación de la relación laboral en forma escrita las razones específicas por las que decide renunciar, iii) razones que no son otras que el incumplimiento de las obligaciones contractuales imputables al empleador, y que se contemplan en los numerales 2, 6 y 7 del literal B. del artículo 62 del Código sustantivo del Trabajo.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en basta jurisprudencia ha analizado este tipo de eventos en los cuales el empleador, de manera sistemática e injustificada no da cumplimiento a las estipulaciones pactadas en el contrato, así:

“No cabe entonces la equivocación endilgada por cuanto la existencia del despido injusto no fue punto que desarrollara el Tribunal dentro de sus consideraciones, pues, dando por sentada la existencia del despido indirecto y entendiendo que éste genera idénticas consecuencias que un despido injustificado, analizó la existencia del derecho a percibir la pensión sanción por parte del ex-empleado.

*En este orden de ideas, aun omitiéndose los insalvables errores enunciados el cargo no debe prosperar, por cuanto la censura olvida los reconocidos efectos que la ley ha otorgado y que **el desarrollo jurisprudencial ha reconocido al despido injusto y a la renuncia provocada; pues en dicho caso, al contrario de lo que expone la impugnante, no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, asiste al ex-empleado el derecho de recibir la pensión sanción por cumplirse los requisitos que estableció el artículo 8 de la ley 171 de 1961, vigente al momento del rompimiento del vínculo laboral**” (Sentencia del 30 de julio de 2003, expediente 20517).*

Además debe considerarse que este tipo de incumplimientos no solo afecta la órbita del contrato de trabajo y la personal del trabajador, sino que además la situación debe estudiarse desde todas las ópticas, dado que con el no pago de salarios y prestaciones se están afectando derechos fundamentales del núcleo familiar de mi prohijado, quien

por entonces requería estos fondos para poder garantizar el mínimo vital de su esposa e hijo recién nacido como único aportante de dinero.

“Como primera medida, la tardanza por algunos días en el pago <del salario de un mes> y dos primas, que no deja de ser un incumplimiento contractual, en esta ocasión no fue una conducta patronal reiterada o continuada, pues no hay prueba de que sueldos de otros períodos estuvieran atrasados o se vinieran pagando con un retardo injustificado que pusiera en riesgo la subsistencia de la trabajadora y su grupo familiar, como ésta lo asevera en la carta de terminación del contrato.

De suerte que, no se presenta el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador demandado de sus obligaciones legales y convencionales, máxime que al poco tiempo hizo todo lo que estaba a su alcance para cubrir esas acreencias como en efecto ocurrió, y por ende se puede, en consecuencia, enmarcar la conducta de la empresa dentro de la figura de la buena fe contractual establecida en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

[...]

En lo que tiene que ver con el “incumplimiento sistemático” que refiere la codificación laboral, tanto en las justas causas para dar por finalizado un contrato de trabajo por parte del empleador como del trabajador, conviene traer a colación lo dicho por la Corte en sentencia del 11 de mayo de 2006 radicado 26951, en la que sostuvo:

“(.....) Con todo, al margen de lo anterior, es de agregar que la interpretación del Tribunal sobre la causal de despido indirecto que tiene que ver con <El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales>, contenida en el ordinal 6° del literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y que lo llevó a concluir que la conducta de la empleadora no se enmarcaba dentro de esa causal para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de los trabajadores demandantes, al estimar que en el sub lite, fuera de que mediaban razones valederas para haberse atrasado el empleador en el cubrimiento de sueldos en algunos periodos, <La mora en el pago de los salarios nunca fue reiterada>,, queriendo significar que el incumplimiento debe ser continuado y no ocasional para que se configure la causal; no va en contravía a lo adoctrinado por esta Sala de la Corte sobre el tema, en donde al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) de ese mismo ordenamiento, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo “sistemático”, en sentencia del 6 de junio de 1996 radicado 8313, puntualizó: <(…) Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular,

periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir” (Sentencia SL18623-2016 del 06 de diciembre de 2016)¹³.

Como se observa, es de concluir que en el caso de mi mandante existe un despido indirecto, cuya responsabilidad recae en la **INGENIERÍA ELECTRÓNICA DEL HUILA S.A.S.**

DE LA SANCIÓN MORATORIA

La **INGENIERÍA ELECTRÓNICA DEL HUILA S.A.S.** al momento de la terminación de la relación contractual, adeudaba a mi poderdante parte del valor de su salario, toda vez que desde su reintegro laboral, desde el 07 de diciembre de 2015 al 03 de junio de 2016, pagó una fracción del mismo, a saber \$689.454, siendo que lo que le correspondía a mi mandante era la suma de \$924.623 (valor indexado a 2016 de los \$800.000 que recibía en el 2012), sin que a la fecha se haya efectuado el pago del valor restante. De este modo, se configura la situación fáctica contemplada en el artículo 65 del C.S.T., haciéndose mi poderdante acreedor del valor de la fracción del salario sin pagar y de la indemnización en dicha norma contemplada.

Es importante poner de presente, que el requisito principal para la existencia o procedencia de la sanción moratoria se constituye como una causal objetiva, pues con solo evidenciar la falta de pago de la liquidación que incluya el salarial, la indemnización de perjuicios por despido sin justa causa y las prestaciones sociales a partir del siguiente día de concluido el contrato de trabajo.

Es menester acotar, que en el evento en que la entidad o persona que se erigía como empleador cancela el capital correspondiente a la liquidación de los factores referidos, pero que no sea proporcional a la deuda real, dicha consignación se tendrá por “no hecha”.

Continuando con la descripción de esta figura, el no pago de la liquidación de los criterios descritos, demuestran la mala fe del empleador, lo cual es reprochable a la luz del ordenamiento jurídico que nos rige, el cual en diferentes pronunciamientos de sus altas Cortes y en virtud de la legislación nacional a asevera que este tipo de conductas se sancionan de manera pecuniaria.

En el ámbito laboral, debe resolverse mediante sentencia judicial este comportamiento, de no pago de acreencias laborales, dentro del marco de un litigio pertinente a este contexto, con el fin de reprimir este tipo de conductas y reparar económicamente al trabajador.

Desde la perspectiva de las fuentes de las obligaciones, la sanción moratoria es un mecanismo que reprime el enriquecimiento sin justa causa del empleador, pues lo sanciona pecuniariamente en virtud de que este aumenta su patrimonio a expensas del trabajador sin motivo alguno.

¹³ Recuperado de: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmar2017/SL18623-2016.pdf>

Como consecuencia de lo anterior, solicito al respetado **TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA - SALA CIVIL-LABORAL-FAMILIA-** se sirva **acceder a las pretensiones de la demanda.**

Del(a) Señor(a) Juez.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, slanted strokes that form a stylized, somewhat abstract shape.

Néstor Pérez Gasca
C.C. N° 7.727.911de Neiva (H)
T.P. N° 248.673 del C. S. de la Judicatura