DOCTOR(A):
JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MOCOA – PUTUMAYO.
Jlctomoc@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. C. E.

ANA NAYIBER CARDENAS LEAL, identificada con la Cedula de Ciudadanía N° 66.990.043 de Cali, Abogada titulada en ejercicio de profesión y portadora de la Tarjeta Profesional No. 121171 del Consejo Superior de la Judicatura, con correo electrónico herreracardenasabogados@gmail.com, actuando en calidad de apoderada judicial de la señora KAROL JULIETH OROZCO, mayor de edad y vecina de esta ciudad, identificada con la cedula de ciudadanía N° 1.061.802.444 de Papayan y conforme al poder que acompaño, solicitando me sea reconocida personería en ejercicio de ese poder, respetuosamente me permito impetrar ante su Despacho ***DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA,*** *en contra de Hospital de AltaComplejidad del Putumayo S.A.S ZOMAC, identificada con el NIT. 901201887, ubicadoen la Carrera 48 N°10-29 de Puerto Asís Putumayo, correo electrónico institucional: gerencia@hacputumayo.com.co, y/o juridica@hacputumayo.com.co representada legalmente por el señor John Jairo Beltrán Suarez, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.734.435 de Bogotá, antes (Clínica Putumayo S.A.S. Zomac.) o quien haga sus veces al momento de su notificación, con la finalidad que mediante el trámitedel PROCESO ORDINARIO LABORAL, se reconozca y declare derechos laborales, como lo son el despido sin justa causa, y en consecuencia el reintegro laboral, sanciones de ley y el reconocimiento y pago todas las acreencias laborales, en razón a lo anterior, me permito exponer los siguientes:*

HECHOS

Primero: *Entre la señora KAROL JULIETH OROZCO, mayor de edad, identificada con la cedula de ciudadanía N° 1.061.802.444 de Popayán, y el Hospital de Alta Complejidad del Putumayo SAS Zomac, antes (Clínica Putumayo S.A.S. Zomac) identificada con el NIT No. 901201887, representada legalmente por el señorJohn Jairo Beltrán Suarez, existió una relación laboral que se ejecutó en la ciudad de Puerto Asís - Putumayo.*

Segundo: *Que la anterior relación laboral descrita, se dio bajo la modalidad de un contrato de trabajo por escrito a término fijo, inicialmente desde el día dos (02) de enero de 2023, hasta el día treinta (30) de junio de 2023, siendo TERMINADO el día 22 de febrero de 2023 fecha del despido de la señora OROZCO.*

Tercero: *La señora KAROL JULIETH OROZCO, se desempeñó en el cargo de Fisioterapeuta, en el que realizo funciones y actividades de: terapias respiratorias y físicas en diferentes unidades como: hospitalización, cuidados intermedios, unidad de cuidados intensivo, urgencias, y otras labores similares, conexas, anexas o complementarias del mismo.*

Cuarto*: La señora KAROL JULIETH OROZCO, recibía órdenes e instrucciones que le impartía el empleador o sus representantes, ejecutando así sus labores bajo la subordinación permanente del HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS.*

Quinto: *La señora KAROL JULIETH OROZCO, cumplía con un horario establecido y determinado por su empleador, el cual era de lunes a domingo en horario rotativo y con un día de descanso o compensatorio.*

Sexto: *La señora KAROL JULIETH OROZCO, percibía un salario mensual promedio de DOS MILLONES CUARENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS PESOS ($2.048.500.oo), y sus pagos se realizaban mensualmente.*

Séptimo: *El contrato firmado entre la señora KAROL JULIETH OROZCO y el HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS, fue pactado con todos sus derechos prestacionales, tales como auxilios legales, auxilio de transporte, horas extras, dominicales, y horas extras nocturnas.*

Octavo: *El empleador aquí demandado Hospital de Alta Complejidad del Putumayo S.A.S ZOMAC, proporciono a la señora KAROL JULIETH OROZCO, el pago de su seguridad social, (EPSARL y Fondo de Pensiones.).*

Noveno: *Para el día 21 de febrero de 2023, La señora KAROL JULIETH OROZCO, fue citada para Descargos por el motivo de la pérdida de un equipo médico consistente en un VENTILADOR MECANICO, (sin ninguna descripción, código, referencia, o nominación alguna), que hacia parte del área de UCI Intermedios, en razón a que, al realizar inventario general de los activos fijos de la institución para el día 20 de febrero de 2023, el equipo médico no se encontraba.*

Decimo: *Es así como para el día 22 de febrero de 2023, a la señora KAROL JULIETH OROZCO, le fue terminado su contrato de trabajo, por parte del empleador, según éste por "justa causa". Al igual que a tres de sus compañeras fisioterapeutas por las mismos hechos y circunstancias de modo tiempo y lugar.*

Décimo Primero: *Frente a la pérdida del equipo relacionado en los descargos y que dio lugar al despido, La señora KAROL JULIETH OROZCO, se tiene que fue asignada para realizar sus labores de terapias tanto físicas, como respiratoria, en el área de Hospitalización 2, posteriormente programada y, la trasladan a la unidad de cuidados intermedios, donde no se le hace entrega, ni inventarios de equipos que hacen parte de esta unidad.*

Décimo Segundo: *Igualmente, en la Unidad de Cuidados Intermedios, cuando mi poderdante se encontraba en dicho servicio, y en general las fisioterapeutas, debía salir a prestar servicios a pacientes de hospitalización 1, hospitalización 2 y urgencias, por tal razón la mayor parte de la jornada laboral se encontraba por fuera de dicha la unidad.*

Décimo Tercero: *A La señora KAROL JULIETH OROZCO, nunca le fue entregado por parte del empleador, acta de inventarios de los bienes que se entregaban para uso custodia y cuidado, tal como se describe el la cláusula segunda literal D del contrato de trabajo,*

Décimo Cuarto: *Los equipos médicos o activos como lo es (Equipo Médico - Ventilador Mecánico), y que están a cargo de las fisioterapeutas se entregan formalmente y con inventario al líder de terapias, que para la fecha año 2021, era la fisio- MARIA ALEJANDRA BOLAÑOS.*

Décimo Quinto: *Entre las labores de mí representada la señora KAROL JULIETH OROZCO, se tiene que la misma realizaba terapias y procedimientos en los servicios en los cuales si era necesario el uso de algún equipo se le daba un adecuado uso y el debido cuidado.*

Asistía a ronda médicas, realizaba evoluciones de cada procedimiento, actualizaba Kardex donde se organizaban a los pacientes; en las entregas de turno se realizaba la presentación de los pacientes de las distintas unidades y actividades pendientes por realizar, nunca tuvo funciones de supervisión de ninguna índole (ni de equipos médicos ni de personal).

Décimo Sexto: *El lugar donde se encontraban los equipos médicos (ventiladores mecánicos), era un cuarto dentro de la UCI INTERMEDIA, no contaba con las condiciones mínimas de seguridad, no se tenía bajo llave, ni mecanismo de huella, era el lugar donde pernoctaba el personal en general de la UCI, personal asistencial y hasta de mantenimiento. El cuarto en mención da al área de servicios de depósito temporal de residuos, con una puerta que lleva hacia la parte externa, no hay personal, ni dependencia responsable alguna.*

Décimo Séptimo: *Mi poderdante la señora KAROL JULIETH OROZCO, solamente se entera de la pérdida del Equipo Médico - Ventilador Mecánico, el día 21 de febrero de2023, es decir un día antes de su despido, cuando le notifican que debe presentarse a descargos y su motivo.*

Décimo Octavo: *Mi poderdante la señora KAROL JULIETH OROZCO, desarrollo su labor de forma continua e ininterrumpida desde el día 19 de diciembre de 2022 hasta el día22 de febrero de 2023, no se le notifico comunicación alguna sobre la terminación de su vínculo laboral del contrato a término fijo, como tampoco tuvo queja alguna del desarrollo de sus actividades.*

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos expuestos, muy comedidamente solicito al Señor Juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderada de la parte demandante y cumplidos los trámites del Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia se declaren:

Como pretensiones PRINCIPALES:

Primera: *Que se declare que entre la señora KAROL JULIETH OROZCO, identificada con la cedula de ciudadanía N° 1.061.802.444 de Popayán, y el Hospital de Alta Complejidad del Putumayo S.A.S ZOMAC, identificada con el NIT. 901201887, existió un contrato de trabajo a término fijo entre desde el día dos (02) de enero de 2023, hasta el día treinta (30) de junio de 2023.*

Segundo: *Como consecuencia de lo anterior que se declare que entre la señora KAROL JULIETH OROZCO, y el Hospital de Alta Complejidad del Putumayo S.A.S ZOMAC, termino el contrato unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador. (Sin solución de continuidad).*

Tercero: *Que se declare la ineficacia del despido sin justa causa, realizado por el Hospital de Alta Complejidad del Putumayo S.A.S ZOMAC, hacia la señora KAROL JULIETH OROZCO, realizado para el día veintidós (22) de febrero de 2023. (Sin solución de continuidad)*

Cuarto: *Consecuentemente, que se ordene el reintegro laboral de la señora KAROL JULIETH OROZCO, identificada con la cedula de ciudadanía N° 1.061.802.444, al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o mayor nivel, arazón de su despido injusto.*

Quinto: *Igualmente, que se ordene la vinculación al sistema de seguridad social, debiendo pagar los demandados los aportes correspondientes al sistema de seguridad social en salud por el tiempo que estuvo desvinculada y por el que perdure la relación laboral, esto es desde el día veintidós (22) de febrero de 2023.*

Sexto: *De igual manera, como consecuencia de la solicitud de su reintegro, condenar al demandado al pago de los salarios adeudados y dejados de percibir y los que se llegare a causar, desde el día de su despido injusto el día veintidós (22) de febrero de 2023, hasta la fecha que se verifique su reintegro que a la presentación de esta demanda asciende a la suma de ($39.600.000,oo). (Liquidación cuadro anexo 01.)*

Séptimo: *Como consecuencia de la solicitud de su reintegro, condenar a la demandada al pago de las prestaciones sociales adeudados como son vacaciones, y los que se llegare a causar, desde el día de su despido injusto el día veintidós (22) de febrero de 2023, hasta la fecha que se verifique su reintegro, que a la presentación de estademanda asciende a la suma de ($1.650.000). (Liquidación anexo 01.).*

Octavo: *A consecuencia de la solicitud de su reintegro, condenar a la demandada al pago de las prestaciones sociales adeudados como son prima, y los que se llegare a causar, desde el día de su despido injusto el veintidós (22) de febrero de 2023, hasta la fecha que se verifique su reintegro que a la presentación de esta demanda asciende a la suma de ($3.602.606). (Liquidación anexo 01.).*

Noveno: *En virtud de la solicitud de su reintegro, condenar a la demandada al pago de las prestaciones sociales adeudados como son cesantías, y los que se llegare a causar, desde el día de su despido injusto el día veintidós (22) de febrero de 2023, hasta la fecha que se verifique su reintegro que a la presentación de esta demanda asciende a la suma de ($3.602.606.). (Liquidación anexo 01.)*

Decimo: *Como consecuencia de la solicitud de su reintegro, condenar a la demandada al pago de las prestaciones sociales adeudados como son intereses a las cesantías, y los que se llegare a causar, desde el día de su despido injusto el día veintidós (22) de febrero de 2023, hasta la fecha que se verifique su reintegro que a la presentaciónde esta demanda asciende a la suma de ($432.312). (Liquidación anexo 01.).*

COMO PRETENSIONES SUBSIDIARIAS:

PRIMERA: *Que se condene a pagar a la parte demandada a favor de mi poderdante, por concepto de Indemnización Consagrada en el Art. 64 del C.S.T., Modificado Art.28 Ley 789 de 2002, como consecuencia de la TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA; correspondiente al tiempo laborado con fecha desde el veintisiete (27) de junio de 2021, hasta el veintidós (22) de febrero de 2023, cuya Indemnización sería; por el primer año de servicios 30 días y 20 días adicionales por cada año subsiguiente de servicios al primero proporcionalmente por fracción; siendo la suma de ($3.385.185). (Liquidación anexo 02.).*

SEGUNDA: *Que se condene a la parte demandada a pagar a mi representada, como consecuencia de la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa por parte del empleador parte demandada, desde el día veintidós (22) de febrero de 2023, el No pago de las Prestaciones Sociales debidas; La INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO contemplada en el Art.65 del Código Sustantivo del Trabajo,*

Modificado por el Art. 29de la Ley 789 del 2002.[1]

Liquidación a realizar a razón de ($66.666.oo) Diarios, por 683 días para un total de ($45.533.333.oo). (Liquidación anexo 02.).

TERCERA: *la indexación de todas las sumas adeudadas.*

CUARTA: *Cualquier otro derecho que a favor de mi poderdante resultare probado en juicio de acuerdo con las facultades, extra y ultra petita.*

QUINTA*: Que se condene a la parte demandada a pagar las costas del proceso y agencias en derecho.*

DERECHO

Fundamento la presente demanda en los ART. 239, 240, del C.S.T., ART 13, 25, 53 DE LA CONSTITUCION, Fundo esta acción en lo preceptuado en el artículo 86 de la constitución nacional, en concordancia con lo establecido en los artículos 11, 13, y 53 de la carta fundamental, los decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992 y demás normas concordantes, asícomo en las sentencia T295 de 2008, T-595 de 2007, T-307 de 2008, T-781 de 2009, T-797 de 2009, T- 065 de 2010, T-232 de 2010 yT-233 de 2010, T-018 DE 2013, T-132 DE 2011, Y C-824 DE 2011 y demás normas que complementen, modifiquen o adicionen.

---

[1] … *"Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial.*

El empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero."…, Ahora bien, considero que los derechos arriba anotados son violados por lo siguiente:

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO.

Me permito fundamentar las razones de derecho y sus fundamentos en las siguientes premisas:

Al momento de dar por terminada la relación laboral entre el empleador y mi mandante, se aduce que es con justa causa, sin embargo ello no es así, como quiera en primer lugar la señora Natalia Herrera, no tenía funciones de supervisión y control sobre los ventiladores mecánicos ni de ningún equipo médico. De igual manera, mi poderdante solo se entera de la pérdida del equipo el día 21 de febrero de 2023, y nocomo lo pretende hacer ver el empleador, que ella ya sabía hace tiempo y guardo silencio.

No existe ni una sola prueba ni documental, ni testimonial, ni siquiera indiciaria, que deje entrever que mi poderdante haya tenido responsabilidad por acción u omisión en la pérdida del equipo. El empleador actuó de manera arbitraria e injusta al dar por terminado el contrato de trabajo, con tan solo los descargos rendidos por mi poderdante, acogiéndose a una cláusula del Reglamento Interno de trabajo, que según él lo habilitaba para dar por terminada la relación laboral.

En primer lugar no hubo por parte de mi poderdante descuido en el trabajo, no existe prueba de ello, que por ese hecho se haya presentado la pérdida del equipo, en segundo lugar mi mandante, no tenía funciones de supervisión, ni de equipos, ni de personal, por ende no pudo haber dado aviso por escrito de la pérdida del equipo, debido que ella se entera del hecho, un día antes de su despido y así lo dejo palmado en los descargos rendidos a la empresa.

De igual manera, a la trabajadora KAROL JULIETH OROZCO, si se le quería asignar funciones desupervisión sobre equipos, nunca se le entrego, por parte del empleador, una acta de inventarios de los bienes que se entregarían para su uso, custodia y cuidado, como erasu deber hacerlo, conforme quedó pactado en el contrato de trabajo suscrito por las partes, clausula segunda literal D.

Ahora bien, la empresa no puede, en manera alguna descargar la responsabilidad de la pérdida de un equipo, en la trabajadora, no solamente, por todo lo expuesto, sino debido a que la habitación donde se guardaban estos ventiladores, se encuentra contigua al cuarto donde se depositan los residuos, la cual tiene una puerta que conduce a la parte externa de la unidad, por donde se sacan constantemente los residuos y bultos de ropa sucia.

Es así como el demandado Hospital de Alta Complejidad del Putumayo S.A.S ZOMAC, identificada con el NIT. 901201887, de forma unilateral terminaron su contrato, negándole así el privilegio o garantía que le concede sus derechos laborales a mi mandante lo que llevo a una vulneración de los derechos.

ARTÍCULO 53 de la Constitución Política Nacional: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

El principio mencionado, el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, como son, actividad personal del trabajador, continuada subordinación del mismo respecto de la entidad empleadora y un salario como retribución del servicio, constituye un principio mínimo fundamental, como lo consagra el art. 53 (inc. 2°) de nuestra Constitución, refiriéndose ala primacía de la realidad, sobre formalidades establecidas, por los sujetos de las relaciones laborales, erigiéndose en esta forma, un dique contra las apariencias que hayan querido ocultarla.

Artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo: porque el trabajador tiene la protección y garantías ante la ley y recibirá igual trato de las autoridades judiciales; gozando de los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo y Código de Procedimiento Laboral.

Conforme lo establece en su parágrafo el Artículo 7° del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el patrono debe manifestar en forma expresa e inequívoca los motivos concretos que tenga, o la causal o causales que invoque para prescindir de los servicios de un trabajador, en el momento de la extinción unilateral, para que pueda tener validez tal decisión.

*Indicar los hechos motivantes del despido o decir la causal legitima invocada para ese proceder son las dos formas igualmente eficaces que el patrono a de emplear si quiere dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, en las hipótesis previstas por el artículo 7° del Decreto Legislativo 2351 de 1965. Pero se acomoda la manera más estricta a los dictados de la lealtad con su contraparte el use de la primera de tales formas, pues le permite mayor amplitud en su defensa ante los jueces el despido, ya que es más sencillo contraprobar sobre hechos concretos que respecto de causales abstractas de la Ley. Aunque expresamente no lo establece el régimen laboral, se han producido sentencias tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional en las cuales consagran que en cualquiera de las justas causas y en "aras del deber de lealtad" el empleador debe escuchar al trabajador entes de proceder_*

De otra parte, cabe recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del mismo artículo 62- declarado exequible por la Corte en la Sentencia C-594 del 97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero -,

"...que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar aconocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, Causal que, se repite, debeestar plenamente demostrada. En este orden de ideas si se informa al trabajadorpor escrito la decisión de terminar con justa causa su Contrato de Trabajo, en elladeberá aparecer con claridad y precisión el hecho y/o la causal que se haaplicado para tomar tal decisión, Si falta cualquiera de estos aspectos, se invalida lajusta causa, y el despido causara entonces la indemnización legal correspondiente".

En el despido de la Litis se pretende poner fin a la relación laboral que existía entre las partes con la entrega de una comunicación que no cumple con ninguno de los requisitos mencionados violándose flagrantemente el derecho de defensa a mi apoderada quien a la postre continua sin saber cuál fue la posible justa causal invocada para el despido.

"... De allí que la manifestación oportuna de la causa motivo, tiene por objeto que el trabajador sepa a qué atenerse y eventualmente pueda defenderse y ejercer sus derechos, no resulta valida cuando tan solo se anuncian normas legales que no todo el mundo identifica con facilidad. Y que se prefiera además que se refiera a hechos concretos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar_ Estas condiciones se cumplen, evidentemente, en el supuesto caso de que al trabajador se le hayanformulado cargos concretos, formalmente y que estos hayan sido sometidos a untrámite reglado que incluye la posibilidad para el incriminado de justificarse, defenderse e interponer recursos, caso en el cual, si de manera inmediata se le comunica la decisión del despido con cita de normas legales y reglamentarias, se cumple con el requisito de manifestar de manera clara y oportuna la causal o motivo de la terminación del contrato. (Sala de Cas. Laboral. Sen.20 Feb/84. Jurisprudencia y doctrina, T. XII, Núm. 148, P.301.).

"... Al no haberse manifestado la causa o motivo de la terminación del contrato almomento de la desvinculación del actor ni en momento procesal posterior conlleva a que esa terminación se tenga como ilegal". (C.S. de J. Cas. Laboral, Sec. Segunda Sent. Nov 20/92, Rad 5237, Ernesto Jiménez.).

"... De esta manera, la circunstancia de que la empresa demandada no diga en sucarta de despido que causal es la que invoca para despedir al empleado no hace legitimo ese proceder suyo". (Sala de Casac16n Laboral, Sen 27 Oct_/77).

La Corte Suprema ha sostenido en varias ocasiones que el patrono debe manifestar en forma expresa e inequívoca los motivos concretos que tenga, o la causal o causales que invoque para prescindir de los servicios de un trabajador, cuando quiera que vaya a dar por terminado unilateralmente el contrato de acuerdo con lo establecido por el Artículo 7° aparte A), del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y que esa manifestación debe hacerla en el momento mismo del fenecimiento del contrato. Para que sea válida, según lo enseña el parágrafo de dicho precepto. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de octubre 27/77).

INDEMNIZACION MORATORIA. No exige reclamación previa del empleador. Presunción de mala fe.

"Debe pre visar la Corte, por vía de doctrina, que para la imposición de la sanciónmoratoria no es indispensable que el trabajador reclame el pago de los derechos que le correspondan, ni durante la ejecución del contrato ni a su terminación, pues el artículo 65 el Código Sustantivo del Trabajo no exige dicho requisito al punto quepueda asimilarse a la figura del requerimiento de usanza en las obligaciones civiles".

Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria, pues de acuerdo a lo dicho por la jurisprudencia de la Corte, el contenido del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo introduce una excepción de mala fe del empleador que a la finalización del contrato omite pagar a su ex trabajador los salarios y prestaciones que aduce". (CSJ, Cas. Laboral, Sent. Mayo 30/94, Rad.6666).

Indemnización consagrada en el Art. 64 del C.S.T., Modificado Art.28 Ley 789 de 2002, TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA:

"En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios. -En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio nomayor de un (1) año.

2. *Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) Días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción."*

En el caso de la terminación de la relación laboral, cuando esta acaece como una consecuencia de las acciones del empleador, o cuando éste denomina que aquello debe suceder, sin que intervenga la voluntad del trabajador, debe estimarse que dicho rompimiento contractual es injustificado, lo que acarrea la consecuente causación de perjuicios (máxime que es el trabajo el que determina la oportunidad de sustento parala familia del trabajador), y su correlativa reparación indemne, que bien puede acogerse tarifada mente (tal y como se define el artículo 64 del Código Sustantivo de trabajo que fue modificado por el artículo 2 de la Ley 789 de 2002) o a plenitud si se prueban perjuicios mayores a los previamente establecidos.

En el caso en concreto el despido se considera injusto porque al momento del despido no se le explicaron las razones y motivos mediante una carta de despido que pudiera demostrar que éste aconteció por una causa justificada y por error de mi cliente o por el incumplimiento de sus labores.

SANCION POR NO CUMPLIMIENTO. Deberá pagar el empleador al trabajador un día de salario por cada día de retardo, o sea desde la fecha en que venció la oportunidad para consignarla hasta el día que ocurra la consignación.

El Art.65 del C.S.T., en el numeral 1°. Acusado, establece la indemnización moratoria, también llamada en el lenguaje corriente "Salarios Caídos" – en la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador. De lo anterior, se deduce que en la legislación laboral existen dos criterios distintos, referidos también a situaciones diferentes, de reparación al trabajador por el no pago de las acreencias laborales: de un lado, la indemnización clásica, no tarifada prevista en el numeral 1) del art. 64 del C.S.T. De otra parte, la indemnización tarifada, denominada en el derecho laboral Forfaitaire, regulada en los numerales 2), 3) y 4) del mismo artículo.

Ley 789 de 2002, por lo cual se dictan normas para apoyar y ampliar protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. : "Si a la terminacióndel contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones sociales debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización una suma al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos 24 meses contados desde la fecha de

terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero

INDEMNIZACION MORATORIA. Se presume mala fe, Causas que eximen. Crisis económica de la empresa. "Con arreglo al artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no cancela al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos en que la ley o el convenio lícito de las partes autoricen retención, a éste corresponde el derecho de percibir un día de salario por cada día de retardo a título de indemnización.

Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria.... (C.N., art. 333)". (C.S.J., Cas. Laboral, Sec. Primera, Sent. Sep. 1895. Rad.7393).

---

[2] *Sentencia T- 1083 de 2007. Línea jurisprudencial reiterada en las sentencias T-307 de2008, T-781 de 2009, T-797 de 2009, T-065 de 2010, T-232 de 2010 y T-233 de 2010.*

PRUEBAS Y ANEXOS

Solicito Señor Juez se decreten, practiquen y sean tenidas en cuenta al fallar elpresente juicio las siguientes:

DOCUMENTALES.

Presento como tales para que sean tenidas en cuenta, las siguientes:

1.- Poder a mi otorgado.

2.- Copia cedula de ciudadanía.

3.- Contrato laboral folios No06.

4.- Carta terminación de contrato.

5.- Comprobantes de nómina folios No. 16.

6.- Fotografías del cuarto de equipos folios No. 03.

7.- Acta de descargos del 21 de febrero de 2023 folios No. 04.

8.- Derecho de Petición de fecha 27 de febrero de 2023 folios No. 04.

9.- Respuesta al Derecho de Petición de fecha 09 de marzo de 2023 folios No. 05.

10.- Perfil y Descripción del cargo de Fisioterapeuta folios No. 05.

11.- Examen ocupacional de fecha 12 de enero de 2023.

12.- Cámara De Comercio folios No. 07.

13.- Cuadro de liquidación de prestaciones sociales anexo No. 01.

TESTIMONIALES.

Solicito respetuosamente, que se cite a declarar a los señores que a continuación relaciono:

NOMBRE	***ERIKA MACHADO***
CEDULA	*1.144.074.486*
CIUDAD	*PUTUMAYO*
CORREO ELECTRONICO	*Erika-lorena11@hotmail.com*
CELULAR	*3168810156*
NOMBRE	***MARILYN ANDREA MORA VELEZ***
CEDULA	*1.123.311.184*
CIUDAD	*TOLIMA*
CORREO ELECTRONICO	*marilynmorav24@gmail.com*
CELULAR	*3125480118*
NOMBRE	***ANGIE ELIZABETH INGUILAN JIMENEZ***
CEDULA	*1.085.326.277*
CIUDAD	*PUTUMAYO*
CORREO ELECTRONICO	*ftangiejimenez@gmail.com*
CELULAR	*3208918321*
NOMBRE	***JAZMIN ADRIANA GUEVARA GOMEZ***
CEDULA	*1.123.306.981*
CIUDAD	*PUTUMAYO*
CORREO ELECTRONICO	*ftangiejimenez@gmail.com*
CELULAR	*3135698452*

NOMBRE	***TANIA MABEL RIVERA VALENCIA***
CEDULA	1.061.777.379
CIUDAD	*Papayan*
CORREO ELECTRONICO	*tan.mrivera@gmail.com*
CELULAR	*3125869918*
NOMBRE	***NATALIA HERRERA ESCOBAR***
CEDULA	*1.085.320.163*
CIUDAD	*PUTUMAYO*
CORREO ELECTRONICO	*Natalia.he3@gmail.com*
CELULAR	*3183245394*

NOMBRE	***ALEJANDRA BOLAÑOS***
CIUDAD	*PUTUMAYO*
CORREO ELECTRONICO	*bolaaleja95@gmail.com*
CELULAR	*3125869918*

OBJETO: Con el fin de probar las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon la relación laboral que mi poderdante sostuvo con la Demandada, por constarle igualmente la forma en que se dio el despido injusto de la demandante, para que absuelva el interrogatorio que le formularé en la fecha y hora que programe su despacho.

INTERROGATORIOS DE PARTE:

Solicito señor Juez que se notifique y cite a las personas que a continuación detallo, para que dentro de la Audiencia pública absuelva de manera personalel interrogatorio a instancia de parte que verbalmente le formularé en la fecha y hora que programe suDespacho:

-Al señor John Jairo Beltrán Suarez, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.734.435 de Bogotá, como representante legal del HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD DEL PUTUMAYO SAS ZOMAC antes (Clínica Putumayo S.A.S. Zomac.) o quien haga sus veces al momento de su notificación[2].

---

[2] C.G.P Art 198. Interrogatorio de las partes "El juez podrá, de oficio o a solicitud de parte, ordenar la citación de las partes a fin de interrogarlas sobre los hechos relacionados con el proceso.
(…) Cuando una persona jurídica tenga varios representantes o mandatarios generales cualquiera de ellos deberá concurrir a absolver el interrogatorio, sin que pueda invocar limitaciones de tiempo, cuantía o materia o manifestar que no le constan los hechos, que no esté facultado para obrar separadamente o que no está dentro de sus competencias, funciones o atribuciones. Para estos efectos es responsabilidad del representante informarse suficientemente…"

COMPETENCIA Y CUANTIA.

Es usted competente Señor Juez, para conocer de la presente demanda, en consideración de la naturaleza del Proceso de Demanda Laboral de Primera Instancia Ordinaria, del domicilio de las partes y de la cuantía, la cual estimo en la suma mayor al valor de (20) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigente; - Art.12 C.P.T.y de Seguridad Social, Modificado Art 46 Ley 1395 de 2010. - Articulo 25 del C.P.L y de la S. S. Numerales 5 y 10.

NOTIFICACIONES

1.- Las suscritas la recibirán en la secretaria de su despacho o en nuestra oficina ubicadaen la Carrera 3 No. 11-55 Of. 202 de Cali, Celular 311-3696192. Correo Electrónico: herreracardenasabogados@gmail.com

2.- KAROL JULIETH OROZCO, Barrio San Fernando, Puerto Asis, cel. Cel. 3223066979. Correo electrónico karolj@unicauca.edu.co

3.- DEMANDADO: Hospital de Alta Complejidad del Putumayo S.A.S ZOMAC, identificada con el NIT. 901201887, ubicado en la Carrera 48 N°10-29 de Puerto Asís Putumayo, Correo electrónico institucional: gerencia@hacputumayo.com.co, juridica@hacputumayo.com.co.

Atentamente,

ANA NAYIBER CARDENAS LEAL
C.C. No. 66.990.043 DE CALI
T.P. No. 121.171 del C.S.J.