



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DECISIÓN: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2015-00156-01
DEMANDANTE: LUIS PAULINO JIMÉNEZ CASTILLO
DEMANDADA: MANTENIMIENTO Y REPARACIONES
INDUSTRIALES S.A.S.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, diecisiete (17) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 7 de marzo de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, en el proceso ordinario laboral promovido por Luis Paulino Jiménez Castillo en contra de la empresa Mantenimiento y Reparaciones Industriales S.A.S.

ANTECEDENTES

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre él y la empresa Mantenimientos y Reparaciones Industriales S.A.S. existió un contrato de trabajo; que se declare que fue despedido incapacitado sin permiso del Ministerio del Trabajo y que en los contratos suscritos no existe solución de continuidad. En consecuencia, solicita se condene a la pasiva al pago de la indemnización por despido injusto; al pago del daño moral por despedirlo injustamente; al pago de la indemnización por no solicitar permiso para despedirlo; al pago de las costas y agencias en derecho, y lo que extra y ultra *petita* se determine en el proceso.

2.- Para pedir así relató al apoderado que, el señor Luis Paulino Jiménez Castillo fue vinculado a la empresa Mantenimiento y Reparaciones Industriales S.A.S. a través de contrato a término indefinido, el cual inició el 11 de enero de 2011 y terminó el 31 de agosto de 2014 o el que se

pruebe (sic); que, durante su interregno laboral siempre desempeñó la función de soldador y mecánico; que el horario de trabajo era de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.; que prestó sus servicios de manera personal, permanente, ininterrumpida y subordinada, y que recibía como remuneración la suma de \$ 2.576.996.

Indicó que, el señor Jiménez Castillo el 6 de junio de 2013, tuvo un accidente de trabajo y desde ese momento ha sufrido de dolores y ha tenido citas reiteradas con el médico.

Precisó que, el 13 de agosto de 2014, la empresa demandada realizó diligencia de descargos a su prohijado, debido a que no asistió los días 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 9 de agosto del año 2014; sin embargo, aseguró que durante esos días el citado señor se encontraba en fisioterapias y en tratamiento por una inflamación lumbar, además de estar incapacitado durante los días 19 a 22 de agosto de ese mismo año.

Esgrimió que, el actor fue despedido por la empresa demandada, en razón a los días que estuvo incapacitado, sin pedir previamente permiso al Ministerio del Trabajo, como quiera que se encontraba en estado de debilidad manifiesta y en proceso de calificación.

Agregó que, el 11 de agosto de 2015 se citó a la empresa para audiencia ante el Ministerio de Trabajo, pero no comparecieron a la misma.

TRÁMITE PROCESAL

3.- La demanda fue admitida mediante providencia de fecha 4 de noviembre de 2015 (fl.26). Se dispuso notificar y correr traslado por el término de 10 días a la parte demandada, extremo que fue notificado personalmente tal como consta en el folio 33 del cuaderno de primera instancia; sin embargo, no elevó contestación alguna.

4.- En auto de fecha 13 de junio de 2016, el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná tuvo por no contestada la demanda y señaló fecha para llevar a cabo las audiencias de que tratan los artículos 77 y 80 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

5.-El 7 de marzo de 2017, se celebraron las audiencias mencionadas, en las que ni las partes y sus apoderados asistieron. Luego entonces, surtidas las etapas procesales pertinentes, se profirió la decisión de fondo respectiva, oportunidad en la que la juez de conocimiento resolvió declarar que entre el demandante y la empresa Mantenimiento y Reparaciones Industriales S.A.S. existió un contrato de trabajo. Por su parte, absolvió a la demandada de las restantes pretensiones.

LA SENTENCIA CONSULTADA

6.- Así decidió la juez después de examinar las pruebas, de las cuales concluyó que, en el folio 8 del expediente, se encuentra la certificación laboral expedida por la jefe de recursos humanos de la empresa Mantenimiento y Reparaciones Industriales S.A.S., en la que se certifica que el actor laboró en esa empresa a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de soldador desde el 11 de enero de 2011, con una asignación mensual \$2.188.948. Asimismo, que, en el expediente también obran desprendibles de pago de nomina pertenecientes al actor de los periodos comprendidos del 8 al 22 de mayo de 2014, del 8 a 22 de noviembre de 2013 y del 23 de octubre al 7 de noviembre de 2013.

Argumentó que, con los anteriores documentos se establece que existió un contrato de trabajo entre el señor Luis Paulino Jiménez Castillo y la empresa accionada.

Por su parte, refirió que frente al despido injusto alegado por el actor, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha dejado claro que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido y al patrono la justa causa, por ello, de acuerdo a las pruebas documentales allegadas al legajo, no se observa que el señor Jiménez Castillo haya sido despedido pese a que a folio 14 y 15 del expediente allegaron acta de diligencia de descargos, en donde quedó plasmado que el mismo fue llamado por la empresa a dicha diligencia por no haber asistido a laborar durante los días 29 al 31 de julio de 2014; no obstante, no existe carta de terminación del contrato de trabajo.

Aseguró que, tampoco está demostrado que el demandante haya sido despedido en estado de debilidad manifiesta, porque a folio 9 del legajo fue allegado informe, con el que se demuestra que el 6 de mayo 2013, sufrió un accidente de trabajo, el cual consistió en que se encontraba bajando una estructura de hierro del camión y al momento de bajar un riel con otro compañero, éste soltó el riel y le quedó todo el peso al demandante, por el cual sufrió un fuerte dolor lumbar. Que, asimismo, obra el certificado en donde aparece que fue incapacitado por los días 19 al 22 de agosto de 2014, y a folio 12 aparece la documental expedida por la fisioterapeuta, en donde se demuestra que el señor asistió a varias sesiones de fisioterapias, durante los días 2 al 9 de agosto de 2014.

Explicó que, a pesar de lo anterior, el demandante no demostró por ningún medio probatorio el hecho del despido, lo que indica que no se puede determinar que la terminación de su contrato de trabajo por parte de la empresa demandada haya sido en estado de incapacidad o en estado de debilidad manifiesta, ya que las incapacidades ocurrieron entre el 19 y el 22 de agosto de 2014, el accidente de trabajo ocurrió el 6 de mayo de 2013, y no se sabe cuándo sucedió el despido, es decir, no existe un nexo causal entre la fecha de las incapacidades y el despido.

Expuso que, el extremo activo no cumplió con la carga de la prueba que les impone a las partes el artículo 67 del Código General del Proceso, por tanto, las pretensiones de indemnización por despido en estado de incapacidad y la indemnización por despido injusto no están llamadas a prosperar.

7.-Cumplidos los presupuestos procesales para el agotamiento del grado jurisdiccional de consulta y dado que no se observa causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, se procede a resolver previas las siguientes:

CONSIDERACIONES DE LA SALA

8.-El grado jurisdiccional de Consulta procede, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, contra la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del

trabajador, a la Nación, al Departamento o al Municipio, razón por la cual a esta Sala le corresponde desatar el presente asunto. Y, es conocido, que dicho grado jurisdiccional le otorga amplia competencia a la segunda instancia para examinar la actuación del *a quo*, pudiendo confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado, porque el hecho de no ser un recurso y operar por mandato de la ley, le permite al superior decidir sin limitación alguna sobre la providencia consultada.

9.-Decantado lo anterior, se debe dilucidar si la decisión adoptada por la juez de primer grado fue acertada, por lo que, revisadas las argumentaciones, la Sala encuentra que los problemas jurídicos a resolver consisten en determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo, y si hay lugar o no al reconocimiento de la indemnización por despido injusto y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

10.-Con el propósito de dar solución al problema jurídico planteado, esta Corporación Judicial considera necesario precisar los siguientes aspectos:

10.1.-El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo consagra los elementos necesarios para que entre los particulares se configure un contrato de trabajo, los cuales son: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y c) Un salario como retribución del servicio.

10.2.- Por su parte, el artículo 61 *ibídem* señala cuales son las modalidades de terminación del contrato trabajo. Ahora bien, cuando la parte demandante alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia ha precisado que le corresponde acreditar el hecho del despido, y al empleador, las razones o motivos señalados para exonerarse del pago de la indemnización¹.

¹ CSJ SL417-2021/ CSJ SL4927-2021.

10.3. Respecto de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dicha normatividad dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (subrayado fuera del texto)

11. Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario se constata lo siguiente:

i). A folio 8 del cuaderno de primera instancia, obra documento de fecha 28 de diciembre de 2013, expedida por la jefe de la oficina de recursos humanos de la empresa Mantenimiento y Reparaciones Industriales S.A.S., quien certificó que el señor Luis Paulino Jiménez Castillo, identificado con cedula de ciudadanía No.1082.858.482, prestó sus servicios en esa empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de enero de 2011, desempeñando el cargo de soldador con un salario promedio mensual \$2.188.948.

ii). Asimismo, fueron anexados al expediente reporte de nómina de la empresa correspondientes al accionante durante los periodos: 8 a 22 de octubre de 2013, 23 de octubre a 7 de noviembre de 2013, 8 a 22 de

noviembre de 2013, 23 de noviembre a 7 de diciembre de 2013 y 8 de mayo a 22 de mayo de 2014.

iii). A folios 9 y 10 del plenario, se avista informe expedido por Colmena Vida y Riesgos Profesionales, en el cual quedó consignado que el 6 de mayo de 2013 el señor Luis Paulino Jiménez Castillo, sufrió un accidente de trabajo, pues se encontraba bajando una estructura de hierro de un camión y al momento de bajar un riel con otro compañero, éste suelta el riel y queda todo el peso al trabajador, quien sintió dolor lumbar.

iv). A folios 14 y 15, se encuentra el acta de diligencia descargos de fecha 13 de agosto de 2014, suscrita por la empresa accionada, el señor Jiménez Castilla y dos miembros de la organización sindical Sintramienergética, en la cual la jefe de recursos humanos le preguntó al actor los motivos por los cuales se había ausentado injustificadamente durante los días 29 al 31 de julio y 1, 2, 4, 5, 6, y 9 de agosto de 2014.

v). A folios 11 a 13, se observa certificado expedido por la E.P.S, en donde consta que al demandante le fueron concedidos 4 días de incapacidad desde el 19 de agosto hasta el 22 de agosto de 2014. Asimismo, obra planilla suscrita por un fisioterapeuta, en donde quedó consignado, que el señor Jiménez Castilla asistió a terapias durante los días 2, 4, 5, 6 y 9 de agosto de 2014. Los anteriores documentos fueron recibidos por la empresa el 20 de agosto de ese mismo año.

12.-Así planteado el asunto, de las pruebas analizadas por esta Corporación, se concluye que no hay duda sobre la existencia de una relación laboral entre el señor Luis Paulino Jiménez Castillo y la empresa Mantenimiento y Reparaciones Industriales S.A.S., pues así se desprende de la certificación expedida por la jefe de recursos humanos de dicha empresa, tal como lo indicó la juez de primera instancia.

13.- Ahora bien, en lo que concierne a la indemnización por despido injusto, debe indicarse que no obra en el plenario prueba que acredite

la terminación del contrato de trabajo, toda vez que, ninguno de los documentos que aportó el trabajador permiten avizorar que en efecto sucedió este hecho. Sobre el principio de la carga de la prueba, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinario ha establecido en varias oportunidades de manera pacífica y reiterada que “les incumbe a las partes demostrar los supuestos de hecho en que soportan sus pretensiones, con miras a obtener las consecuencias jurídicas de las normas cuyo efecto persiguen, en el entendido que dicho principio universal, consiste en que quien afirma está obligado a probar y demostrar los hechos que lo generan o aquellos en que se funda.”²

En el caso *sub examine* al no cumplir el demandante con la carga de demostrar el despido, no es posible determinar si hubo o no una justa causa.

14.- Lo anterior también aplica para la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que, dicha prerrogativa solo procede en los casos en que el trabajador es despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, y como en este caso el primer presupuesto no se demostró, tampoco puede analizarse si el actor se encontraba o no en estado de debilidad manifiesta.

15.-Así las cosas, vislumbra la Sala que fue acertada la decisión emitida por la juez de primer grado, por lo que la misma será confirmada en esta sede judicial.

No se condenará en costas por tratarse de una consulta.

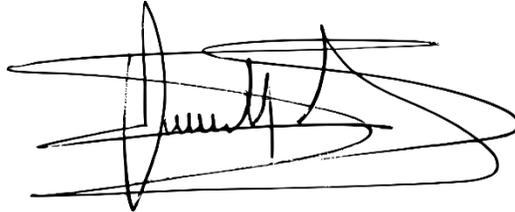
DECISIÓN

Por lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia de fecha 7 de marzo de 2017, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

² CSJ SL 1325-2016/CSJ SL-073-2022

Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado Ponente



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado