



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200113105 **001 2018 00240 01.**
DEMANDANTE: RUTH CHINCHILLA CHACON
DEMANDADO: DAGOBERTO ROJAS CAVIEDES.

Valledupar, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Aguachica, el 3 de agosto de 2023.

I. ANTECEDENTES

La accionante promovió demanda ordinaria laboral en contra de Dagoberto Rojas Caviedes, para que, se declare la existencia de un contrato de trabajo el cual finalizó injustamente. En consecuencia, se condene a reliquidar el auxilio de cesantías primas de servicios, vacaciones, salarios dejados de percibir, indemnización por despido injusto, un día de salario por cada día de retardo en el pago de las acreencias laborales, más el pago de la seguridad social¹ y costas procesales.

¹ Sustentada en el hecho 27 (salud, pensión y ARL)

En respaldo de sus pretensiones narró que del 12 de septiembre al 12 de noviembre de 2017 fue vinculada en el cargo de manipuladora de alimentos, con una remuneración mensual de \$737.717. No le fue entregado preaviso con 30 días de anticipación, por tanto, su contrato se renovó a tres meses, desde el 1° de enero al 1° de abril de 2018 con una remuneración mensual de \$781.242.

No obstante, aduce fue despedida de manera arbitraria el 12 de febrero de 2018, por supuesto hurto de producto comestibles de la cafetería del Hospital Regional José David Padilla Villafañe, lugar de trabajo, sin haberla llamado a descargos, lo cual vulneró su debido proceso.

Presentó petición ante el demandado, donde solicitó el pago de salarios, trabajo suplementario y prestaciones sociales, la cual fue resuelta por el accionado al señalar que fue despedida con justa causa. Así mismo, le fue informado que el día 16 de marzo de 2018 le fueron consignadas sus prestaciones sociales en el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, por valor de \$1.220.000.

Adujo se le adeuda el trabajo suplementario, auxilio de transporte, cesantías, aportes al Sistema General de Seguridad Social y la indemnización por despido injusto.

Al contestar la demanda **Dagoberto Rojas Caviedes**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó 1,2,3,18 a 20, 28 (sic). Sostuvo, a la terminación del contrato fue con justa causa, al haber sorprendido a la actora entregando alimentos a personas ajenas que nada tenían que ver con la prestación de los servicios. Propuso las excepciones de prescripción e inexistencia del derecho reclamado.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Aguachica, mediante sentencia del 3 de agosto de 2023, resolvió:

“PRIMERO: DECLARASE que, entre la señora Ruth Chinchilla Chacón y el señor Dagoberto Rojas Caviedes, existió una relación laboral desde el 17 de septiembre del 2017 hasta el 13 de febrero del 2018.

SEGUNDO: DECLARASE probada la excepción propuesta por la parte demandada denominada " PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES"

TERCERO: Absolver a la parte demandada de las pretensiones incoadas en su contra, como se dijo.

CUARTO: En caso de no ser apelada CONSÚLTESE la presente providencia.

QUINTO: Costas a favor de la parte pasiva y a cargo de la demandante. Tásense.

En sustento de su decisión, en cuanto a la existencia del contrato adujo haber sido aceptado por el demandado al contestar la demanda, acreditándose su ejecución desde el 12 de septiembre de 2017 al 13 de febrero de 2018, fecha final establecida a partir de la liquidación de prestaciones sociales, el depósito judicial y la fecha en que admitió el demandado fue cuando despidió a la actora.

Frente a la pretensión de prestaciones sociales e indemnizaciones, estimó haber operado la prescripción, refirió que la presentación de la demanda interrumpe dicho fenómeno siempre que la notificación del auto admisorio de la demanda se produzca dentro del año siguiente, no obstante, en el presente caso dicha providencia se notificó al demandado 4 años después de su expedición.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa decisión, el demandante interpuso recurso de apelación. Expuso que la sentencia al pronunciarse del fondo del asunto negó las súplicas de la demanda al considerar en síntesis no se desvirtuó la presunción de legalidad sobre lo demandado, lo cual es contraria a la verdad de autos, pues, estimó se falló con interpretaciones rigurosas.

Frente a la no notificación del auto admisorio al demandado dentro del año siguiente según el juzgado, adujo no era cierto, porque cuando existen motivos como se planteó en la demanda y se probó, se configuran intenciones distorsionadas que le hacen perder la presunción de legalidad a lo acusado.

Insistió en que el despido se realizó de manera arbitraria, sin la diligencia de descargos donde tuviera la oportunidad de defenderse conforme el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, antes de aplicarse una sanción disciplinaria o incluso la decisión del despido con justa causa, el empleador debe dar la oportunidad al trabajador para ejercer su defensa. Recabó en la irregularidad del despido.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, dado los puntos de apelación, corresponde a la Sala determinar la legalidad del despido de la demandante y el consecuente pago de la indemnización por despido injusto.

En el caso bajo estudio, no existe discusión, en esta instancia, frente a la existencia del contrato de trabajo entre la demandante Ruth Chinchilla Chacón y Dagoberto Rojas Caviedes, así como tampoco frente a las características y extremos en su ejecución (12 de septiembre de 2017 hasta el 13 de febrero de 2018), así fue declarado por el juez de instancia y no fue objeto de reproche por las partes.

Ahora, escuchados los argumentos de la alzada, se advierte que los mismos no estuvieron dirigidos a atacar la razón de la decisión, esto es, la declaración de prescripción que condujo a la absolución de las pretensiones pecuniarias, pues, se insiste en la “*ilegalidad*” del despido. Pese a ello, pasa la Sala al examen a lo concerniente al despido.

1. De la ilegalidad del despido.

En relación con este asunto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Así lo tiene sentado, en la sentencia SL 1680-2019, en la que señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:***

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que,

*como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". **(Negrilla y subrayado por esta Sala).***

En esa línea de pensamiento, en el caso bajo estudio, si bien no se arrió la misiva de terminación, dicho evento se corrobora con la comunicación adiada el 12 de marzo de 2018, que responde a la petición elevada por la demandante, en la que se admite por el demandado, el despido a la trabajadora.

En cuanto a la causal, en dicha misiva se indicó:

“3. Si fue despedida por el suscrito con justa causa ya que el código sustantivo del trabajo en su artículo 62, establece las causales por las que se puede dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador al trabajador y viceversa.

(...)

De lo anterior le manifiesto que usted incurrió en las causales 4 y 5 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo ya que le recuerdo que fue sorprendida hurtando nuestros alimentos para regalarlos a personal ajeno de la cocina cometiendo actos delictivos causándome así graves perjuicios económicos e incumpliendo además con el Manual Interno de Trabajo el cual es socializado por la asesora jurídica y jefe de personal al ingresar a laborar en mi empresa. (...)”

Frente a los hechos invocados, se tiene que la señora Ruth Chinchilla en el hecho 4 de la demanda admite haber sustraído un producto comestible de la cafetería, pero justificó su actuar “*porque consideró que el producto estaba descompuesto y vio la facilidad de regalárselo a un particular cercano a mi representada, en lo cual admite que lo hizo y que estuvo dispuesto a pagarlo de la misma forma que un cliente común y corriente lo haría*”.

Ahora, la inconformidad de la demandante radica, en que no fue llamada a descargos previo al despido, lo cual vulnera su derecho al debido proceso.

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral tiene adoctrinado que, *“el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento”* (SL2351-2020). Criterio reiterado en la sentencia SL339-2023 donde señaló:

“Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).”

En el *sub examine*, una vez revisado los medios de convicción no se observa que entre las partes se haya pactado en el contrato de trabajo, convenio o reglamento, que, previo al despido, el empleador estuviera compelido a surtir un procedimiento de orden disciplinario, de allí que no salgan avante lo pretendido por el actor.

Con todo, es preciso indicar que en el presente asunto operó el fenómeno **prescriptivo** tal como lo concluyó el *a quo*, como se pasa a explicar.

2. Del fenómeno prescriptivo.

Es necesario recordar que el sistema jurídico colombiano, prevé esta institución como un modo de extinguir los “*derechos u obligaciones, como resultado de su no reclamación, alegación o defensa durante el tiempo determinado por la ley, por cualquier razón subjetiva que motive la inacción de su titular*” (sentencia C-091 de 2018 Corte Constitucional). Conforme a ello, es dable entender que esta figura materializa el principio constitucional a la seguridad jurídica, al impedir una indefinición latente y prolongada de los problemas jurídicos surgidos de hechos jurídicos relevantes, como aquellos que pueden derivarse de la relación entre trabajadores y empleadores, o los afiliados y las entidades que integran el sistema de la seguridad social. Por tal razón, el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral resulta válido, además, porque responde a la necesidad de implementar un orden justo y pacífico.

Por tal razón, al juez del trabajo le corresponde verificar la fecha de causación de cada acreencia y, por consiguiente, la data en la que podía ser reclamada, conforme a la ley o el acto que la contemple, a efectos de aplicar la excepción de prescripción en cada caso.

Lo anterior, exhibe un sentido lógico porque en cada derecho laboral o de la seguridad social persisten dos momentos, que a veces coinciden: I) uno es su causación y II) el otro, su exigibilidad. El primero se presenta cuando se dan los supuestos de hecho de la norma jurídica. El segundo momento, depende de la posibilidad de hacer efectivo el derecho de manera coactiva, pues así se colige claramente del artículo 151 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al advertir que el inicio del término de tres años durante los cuales se puede reclamar el cumplimiento del derecho por parte del obligado es a partir de su exigibilidad, so pena que, si no se hace, opere la prescripción. Ello sin olvidar, la suspensión de dicho

fenómeno permitido por la misma norma cuando señala que *“El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”*.

En materia laboral, la excepción de prescripción está regulada en los artículos 488 del C.S.T, y 151 del C.P.T. y la S.S. que indican que los derechos laborales prescriben por regla general, en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, y para su interrupción, existen dos mecanismos distintos y no excluyentes. El primero de ellos, es el denominado mecanismo extrajudicial, regulado por el artículo 489 del C.S.T. en concordancia con el 151 del C.P.T y de la S.S. y que se agota mediante el escrito que el trabajador hace al empleador respecto al derecho pretendido, mientras que el otro lo es el judicial, sobre el cual si bien en el ordenamiento laboral no existe norma que lo regule, ese vacío debe suplirse en los términos y las condiciones a que alude el artículo 94 del Código General del Proceso, el cual dispone:

*“La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad **siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado**”* (negrilla por fuera del texto original).

No obstante, el término de 1 año con el que cuenta la demandante o trabajadora para notificar el auto admisorio al demandado no puede verse afectado por la negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado, así lo ha sostenido la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8716-2014, (rad. 38010), al indicar:

*“Frente a dicho tema, esta Sala de la Corte ha previsto en su jurisprudencia que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio. En tal orden, contrario a lo argüido por la censura, ha admitido excepciones a la regla prevista en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil y, concretamente, como lo dedujo el Tribunal, ha aceptado que **“...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado...”** Dichas excepciones a la regla de interrupción de la prescripción están fundadas en la prevención de conductas reprochables desde todo punto de vista, que tienden al abuso de la disposición por parte de los deudores y, en materia laboral, en una protección especial para el trabajador que acude a tiempo a reclamar sus derechos y que realiza todas las acciones que están a su alcance para lograr la notificación de la demanda, por lo que no se le puede sancionar con la prescripción, a pesar de haber actuado diligentemente.”*

En el presente asunto, el *a quo* declaró la existencia del contrato de trabajo entre la demandante y el demandado, del 12 de septiembre de 2017 hasta el 13 de febrero de 2018, lo cual no fue objeto de reproche. Asimismo, se evidencia que la demanda se presentó el 7 de noviembre de 2018 (02ActaReoparto.pdf), es decir, dentro del término trienal para ello; admitiéndose la misma el 16 de enero de 2019 (07AutoAdmite.pdf).

Entre febrero y marzo de 2019, la parte actora realizó gestiones de notificación al demandado (08CitacionNotificacion.pdf) e informa la nueva dirección del demandado, al haber sido fallido el trámite referido.

Por auto del 18 de febrero de 2022, el juzgado ordenó el archivo del proceso, ante la inactividad del trámite por parte de la actora por más de 6 meses, en los términos del artículo 30 del Código de procedimiento del trabajo y Seguridad Social. (09AutoOrdenaArchivar.pdf)

Mediante memorial radicado 18 de abril de 2022, la parte actora solicitó el desarchivo del proceso, lo cual fue ordenado por auto del 19 de

mayo de 2022 (11AutoOrdenaDesarchivo.pdf). El trámite de notificación al demandado se realizó el 7 de febrero de 2023. (12CitaciónPorAviso.pdf), acto de notificación personal que se surtió el 29 de marzo de 2023 (13NotificacionPersonal.pdf).

De la anterior realidad procesal, se evidencian los siguientes tiempos:

Fecha	Actuación	Días
07/11/2018	Presentación demanda	
16/01/2019	Admisión demanda	1 mes
Febrero – marzo 2019	Primera gestión de notificación	3 años
18/02/2022	Archivo del proceso por inactividad	2 meses
18/04/2022	Solicitud desarchivo	1 mes
19/05/2022	Desarchivo	8 meses +
07/02/2023	Gestión de notificación	1 mes +
29/03/2023	Notificación personal	

Ahora, aún, cuando a los anteriores tiempos se les resten 105 días, que corresponden a los días de suspensión de términos, establecido en el Acuerdo PCSJA20-11517 del 15 de marzo de 2020, igual resulta evidente la mora en la notificación del auto admisorio a la pasiva, gestiones que se encontraban a cargo de la promotora, por tanto, al advertirse que la admisión no fue notificada al enjuiciado dentro del año siguiente, no puede entenderse que la interposición de la acción surtió en favor de la demandante la interrupción de ese medio exceptivo, desidia que, en efecto conduce a que se encuentre configurada la prescripción de los emolumentos reclamados.

Así las cosas, no existen bases para revocar la sentencia apelada, por tanto, la Sala confirma la decisión, por las razones expuestas.

Al haberse resuelto desfavorablemente el recurso interpuesto por la parte demandante, se condena en costas de esta instancia de conformidad con el artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y SS.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Aguachica, el 3 de agosto de 2023, por las razones expuestas.

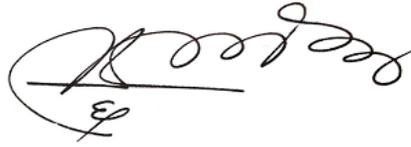
SEGUNDO: CONDÉNESE en costas por esta instancia a la parte demandada. Fíjese por concepto de agencias en derecho, la suma de un (1) SMLMV. Líquidense Concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jesús Zamora', written over a horizontal line.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo José Cabello', written over a horizontal line.

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado