

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

Valledupar, catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

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 recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el veintiséis (26) de mayo de 2016, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso Ordinario Laboral promovido por ANGEL PACHECO BARRIOS contra JAIME PESELLIN OSPINA.

I. ANTECEDENTES:

1. LAS PRETENSIONES:

ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS, solicitó contra JAIME PESELLIN OSPINA las siguientes pretensiones principales: *i)* la existencia del contrato de trabajo y su terminación por la empleadora sin justa causa; *ii)* se ordene su reintegro *iii)* el pago de todos sus derechos laborales desde la fecha de su despido hasta la reinstalación. Subsidiariamente, solicitó el pago de los derechos laborales desde su vinculación hasta la terminación del contrato, la indemnización por despido sin justa causa, indemnización

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

por no afiliación a un fondo de cesantías, más las costas y agencias en derecho.

2. LOS HECHOS DE LA DEMANDA

En síntesis, se dijo, que ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS celebró contrato de trabajo verbal con JAIME PESELLIN OSPINA, para desempeñar labores como “auxiliar de Corral”, desde el 24 de mayo de 1994 hasta el 14 de febrero de 2014, cuando terminó su contrato de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa de su empleador.

Narró que, en el desarrollo de sus actividades laborales, presentó fuertes dolores de espalda que lo obligaron a asistir a diferentes consultas medicas que concluyeron en diagnósticos de *rotoescoliosis dextroconvexa*, *artrosis facetaria a predominio lumbar inferior*, *discopatías incipientes*, entre otros, con recomendaciones ocupacionales que fueron notificadas a su empleador.

Indicó que después del despido fue valorado por medicina laboral de COOMEVA EPS, entidad que determinó el origen de su patología de origen profesional, por dictamen del 08 de julio 2014; que fue apelada por POSITIVA EPS y fue remitida a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar.

Finalmente, adujo que no le fueron cancelados los valores por concepto de prestaciones sociales correspondientes a todo el periodo laborado.

3. LA ACTUACIÓN

La demanda fue admitida mediante auto del 09 de abril de 2015¹; notificada la demandada de ese auto admisorio, le dio respuesta admitiendo la existencia del contrato de trabajo y dijo no constarle lo concerniente a la

¹ Folio 129 Cuaderno primera instancia

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

condición médica del demandante; negó el despido e indicó que fue el demandante quien dio por terminado el contrato.

Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó “Inexistencia de soporte factico, probatorio y jurídico entre lo que se pretende y los hechos de la demanda”, “Cobro de lo no debido”, “Pago”, “Prescripción”.

4.- SENTENCIA APELADA

Luego de historiar el proceso, el juez de primera instancia, a través de sentencia dictada el 12 de mayo de 2016, decidió absolver al demandado de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante.

Para arribar a esa decisión, tras analizar las documentales allegadas y los testimonios practicados, consideró que la parte demandante no logró cumplir su carga de demostrar el despido, requisito indispensable para estudiar su injusticia, situación que dio al traste con las pretensiones de declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y demás consecuencias jurídicas derivadas de ella.

En relación con las pretensiones subsidiarias de la demanda, reiteró lo considerado previamente para negar la indemnización por despido injusto. Por su parte, ante la confesión del demandante de haber recibido el pago de las prestaciones sociales reclamadas, y las pruebas documentales aportadas por la demandada en ese sentido, el A quo negó la condena por esos conceptos y, consecencialmente, la indemnización deprecada.

5. RECURSO DE APELACIÓN:

Por estar en desacuerdo con esa sentencia, el demandante propuso recurso de apelación contra la misma, pidiendo su revocatoria, en síntesis, argumentando que erró el despacho al considerar que es al trabajador a quien corresponde probar que no existió una justa causa para la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

terminación del contrato, cuando lo correcto es que esa carga sea asumida por el empleador, parte que debe acreditar la afirmación que ha hecho el trabajador, como lo es la terminación del contrato de trabajo.

Señaló que el demandado no aportó prueba documental que acreditara la situación que expuso al contestar el hecho 18 de la demanda, pues allí manifestó que terminó el contrato de trabajo teniendo en cuenta una falta disciplinaria del trabajador y varios llamados de atención realizados al mismo.

En su exposición, el apoderado judicial argumentó que el despido se acreditó a través de los testimonios practicados y que la sola afirmación del demandante era suficiente para trasladar al empleador la carga de probar que existió la falta. A ello agregó que no era cargo del trabajador demostrar esa causa injusta, que era el empleador quien debió iniciar un proceso disciplinario para garantizar el derecho constitucional al debido proceso.

II. CONSIDERACIONES:

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual, el proceso se desarrolló normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO:

En los términos del recurso de apelación interpuesto por el recurrente contra la sentencia de primer grado, surge que el problema jurídico puesto a consideración del tribunal se contrae a establecer si fue acertado a declarar que el demandante no probó que la terminación del contrato de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

trabajo provino de decisión unilateral del empleador, o si, por el contrario, debió tenerse por probado el despido del trabajador y la procedencia de las condenas deprecadas en la demanda.

2. TESIS DE LA SALA:

La tesis que se sustentará en aras de solucionar el problema jurídico planteado es la de acierto de las decisiones cuestionadas, al encontrar el tribunal que en realidad el demandante no cumplió con la carga mínima de acreditar que la terminación de la relación laboral obedeció a un despido unilateral del empleador, como lo dedujo el juzgador de primer grado.

3. DESARROLLO DE LA TESIS:

En primera medida, resalta la Sala que la parte recurrente no ofreció discusión sobre la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, pago de acreencias u otros aspectos relativos al mismo, únicamente lo hizo sobre la determinación del juez de considerar que la parte demandante corría con la carga de probar que la decisión de terminar el vínculo provino del empleador y que no lo hizo, por lo que esta colegiatura se limitará al estudio de ese tópico, conforme los términos planteados en el recurso.

Para resolver el problema jurídico planteado, en relación con el primer reparo, contrario a lo propuesto por el recurrente, debe recordarse que la jurisprudencia del órgano de cierre de la justicia ordinaria ha sido pacífica y reiterativa en señalar que cuando el trabajador pretende una indemnización como consecuencia de un despido injusto, que éste afirma existió, le corresponde demostrar que fue despedido y al empleador que las causas que tuvo para hacerlo evidentemente ocurrieron². De esa suerte, el punto de partida para pregonar la existencia de un despido injusto es

² (CSJ SL2384-2019).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

precisamente el hecho del despido, que está compelido a demostrar el trabajador.

Dicho planteamiento jurisprudencial dista de ser novedoso. Al respecto, en providencias como la CSJ SL17728-2016 el alto tribunal memoró:

“Sobre la carga de la prueba en contextos fácticos como el que emergió develado en este proceso, en sentencia SL592-2014, radicación 43105, la Sala discurrió así:

En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.

En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión.”

Descendiendo al caso concreto, encuentra la Sala que la parte actora se limitó a manifestar que fue despedida sin justa causa³, pero no aportó prueba con alcance suficiente para demostrar esa afirmación y el demandado tampoco lo confesó. Al referirse a ese hecho⁴, JAIME PESELLIN OSPINA expuso que *“fue el demandante quien dio por terminado el contrato de trabajo (...)”* y que el empleador *“realizó varios llamados de atención (...) por lo cual el Sr. Pacheco le manifiesta a mi poderdante que si no estaba*

³ Hecho 18 de la demanda

⁴ Folio 139

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

conforme con su labor de común acuerdo se terminara la relación laboral”; y lo reafirma seguidamente⁵, cuando narra que “el demandante no fue despedido sino que al realizarle ... los llamados de atención, ... este se limitó a expresarle que si mi poderdante no estaba conforme con el rendimiento en su trabajo no tendría afectación alguna en desvincularse”.

Las afirmaciones citadas no pueden interpretarse como pretende el apoderado judicial recurrente, pues, lejos de admitir que decidió terminar el contrato de trabajo, lo que plantea el demandado es que el señor PACHECO BARRIOS fue quien le hizo ofrecimientos de finiquitar ese vinculo por los llamados de atención realizados, de lo que tampoco concretó su materialización ni se presentó finalmente como una renuncia motivada del trabajador, situación que mantiene incólume la carga de la prueba en cabeza del demandante.

Ahora bien, las pruebas testimoniales practicadas por el sentenciador de primer grado tampoco tuvieron la virtud para demostrar el despido, pues debe iniciarse advirtiendo que ninguno de los testigos tuvo conocimiento directo de los hechos que se pretendieron declarar con su declaración, en el caso que nos interesa, el despido.

Para dichos efectos, debe tenerse en cuenta que el señor JOSE DE LOS SANTOS ESTRADA manifestó que para la época del supuesto despido ya no laboraba junto al demandante y que no estuvo presente en ese momento; BLAS DANIEL MERIÑO ORTEGA ofreció una versión contradictoria, pues inició indicando que el demandante se había retirado y posteriormente dijo que fue despedido, situaciones que aceptó no haber presenciado; WILSON MANUEL ZAMBRANO tampoco ofreció convicción sobre lo ocurrido, pues se limitó a expresar que el demandante se retiró y le dijo que se iba, sin conocer si fue por renuncia o despido; finalmente

⁵ Respuesta a hecho 19

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

ARMANDO ROMERO SERRANO dio cuenta sobre algunas diferencias entre las partes, sin concretar si ello fue el motivo de la terminación del contrato.

En estas circunstancias, brilla por su ausencia la demostración del despido, más cuando entre los contendientes surgió controversia sobre el punto, cuando el accionado respondió que la desvinculación se produjo, por decisión del demandante.

Adicionalmente, la Sala observa que la censura deambula en medio de disquisiciones sobre una supuesta falta disciplinaria invocada por el empleador y el deber de realizar un proceso previo para sancionar y terminar el contrato, que no fue incluido en la demanda y sobre el que no se debatió en el curso de la primera instancia, por lo que mal puede imputarse un error en una materia sobre la cual no hubo pronunciamiento, máxime si se ha considerado que no hubo despido. En cualquier caso, conviene aclarar que en el evento como el que se estudia no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado, ya sea en una convención colectiva de trabajo, pacto, acuerdo, laudo o reglamento⁶, en razón que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de estas, salvo que las partes lo hayan pactado, que no es el caso que nos ocupa.

Finalmente, sin perjuicio de lo ya acotado en párrafos anteriores en materia de despido, considera la Sala importante resaltar que no le asiste razón al recurrente en su planteamiento, que la sola afirmación del demandante no es suficiente para trasladar al empleador la carga de probar que existió la falta y su justeza.

Sobre este tópico, resulta importante precisar que la Sala no pasa por alto la figura jurídica de la carga dinámica de la prueba, entendiendo que “quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que

⁶ CSJ SL3174-2019

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.”⁷

Sin embargo, al respecto, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL11325-2016, con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, dispuso lo siguiente:

“(...) Ahora bien, por regla general el onus probandi, en la forma referida, permanece inmodificable, pero hay eventos donde cobra vigencia el carácter dinámico de la carga de la prueba, para efectos de distribuirla de manera equitativa y lograr un equilibrio de las partes en la obligación de probar, ello dentro del marco de lealtad y colaboración.

El denominado principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también tiene aplicación en asuntos de índole laboral o de la seguridad social y, dadas las circunstancias de hecho de cada caso en particular, en que se presente dificultad probatoria, es posible que se invierta dicha carga, a fin de exigir a cualquiera de las partes la prueba de los supuestos configurantes del thema decidendum. Sin embargo, la parte que en comienzo tiene la obligación de probar, debe suministrar evidencias o fundamentos razonables sobre la existencia del derecho laboral que reclama, para que la contraparte, que posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, rebatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.

De ahí que, no basta con las solas afirmaciones de la parte demandante para que se aplique el principio de la carga dinámica de la prueba (...) (Subrayado fuera del texto).

⁷ Sentencia CSJ SL11325-2016

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Así las cosas, el recurrente desatina gravemente en su propósito de demostrar que el juzgador de primera instancia hubiese incurrido en algún error, por el contrario, para la Sala resultó acertada la determinación del fallador de primera instancia en cuanto tuvo que no se probó el despido acusado por el demandante.

Corolario de lo anterior, de la confrontación de los hechos discutidos en el proceso, las pruebas practicadas y los argumentos de reproche del recurso de apelación, se hace necesario confirmar en su integridad la decisión apelada.

Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas al recurrente. Como agencias en derecho a favor del demandado y contra el demandante se fija la suma de un salario mínimo legal vigente, las que se liquidarán concentradamente por el juez de primera instancia.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar -Sala Civil, Familia, Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el doce (12) de mayo de 2016, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso Ordinario Laboral promovido por ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS contra JAIME PESELLIN OSPINA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Costas a cargo del recurrente. Como agencias en derecho a favor del demandado y contra el demandante en esta instancia se fija la suma de un salario mínimo legal vigente, las que se liquidarán concentradamente por el juez de primera instancia.

TERCERO: Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2015-00132-01
DEMANDANTE: ANGEL SANTOS PACHECO BARRIOS
DEMANDADO: JAIME PESELLIN OSPINA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE:



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado