

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### **SENTENCIA LABORAL**

Veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado mediante acta N°101 del 24 del 24 de 2023

RAD 20-001-31-05-002-2016-00101-01 proceso ordinario laboral promovido por HEMIL IDELFONSO CARPENTIER OSPINO contra SIMÓN GUERRERO TRUJILLO.
--

#### **1. OBJETO DE LA SALA.**

Conforme a lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto 806 de 2020, la Sala Tercera de decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ (con impedimento)** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida el 21 de Marzo de 2017, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

#### **2. ANTECEDENTES.**

##### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifestó la demandante que prestó sus servicios laborales al señor SIMÓN GUERRERO TRUJILLO, en el establecimiento AUTOMOTORA VALLEDUPAR desde el 1° de diciembre de 1982 hasta el 14 de diciembre de 2015.

**2.1.1.2.** El último cargo desempeñado fue de JEFE DE VENTAS, además en el año 2015 la gerencia la asumió su hija MARIA ELISA GUERRERO y nunca antes había recibido un llamado de atención.

**2.1.1.3.** Desde la llegada de la nueva gerente recibió más de 7 memorandos y el 12 de diciembre de 2016, el demandante se abstuvo de firmar un memorando donde la Sra. MARIA ELISA GUERRERO, le ordenaba mantenerse sentado de frente al mostrador, entre dos vendedores y le retiro la facultad que tenia de JEFE DE VENTAS de facturar.

**2.1.1.4** Ese mismo día, le comunicaron que sus compañeros serian encargados de facturar y, además, que revisarían la mercancía saliente, esta situación llevó a que el señor HEMIL CARPENTIER a retirarse al medio día, del lugar donde prestaba sus servicios al demandado.

**2.1.1.5** El día lunes 14 de diciembre de 2016, despiden al trabajador aduciendo que la terminación del mismo fue "VOLUNTARIO", el señor HEMIL CARPENTIER estuvo afiliado por parte de AUTOMORA VALLEDUPAR a instituto de seguro sociales, hoy en día Colpensiones.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Pretende que se declare al señor HEMIL IDELFONSO CARPENTIER OSPINO lo siguientes puntos a tocar:

✓ Que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el mes de diciembre del año 1982, hasta el 14 de diciembre del año 2015.

✓ Que se declare que fue despedido sin justa causa y el último salario devengado del trabajador fue de \$2.045.000.00.

**2.2.2.** Pretende que se condene a SIMÓN GUERRERO TRUJILLO lo siguientes puntos a tocar:

✓ La indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 65 del CST y la respectiva indexación de esta misma.

✓ Costas y agencia en derecho.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Respecto a los hechos relacionados con la existencia de un contrato de trabajo, que cambiaron la gerencia y que se le presentaron varios memorandos al trabajador, los considera ciertos, ahora no son ciertos los hechos 7º, 8º, y 9º por

ser inconsistentes hablando de sucesos del 2016, además en ningún momento se despidió al trabajador, el mismo tomo la decisión de renunciar al retirarse de su puesto de trabajo, situación totalmente contraria a las obligaciones de los trabajadores.

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda debido que, el trabajador dejó de laborar por su propia iniciativa sin explicación alguna ante la entrega de un memorando que impartía directrices gerenciales. Propuso como excepciones las de *“Prescripción y buena fe”*

#### **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En sentencia del 21 marzo de 2017, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre HEMIL IDELFONSO CARPENTIER y SIMÓN GUERRERO TRUJILLO, condenado a la demandada a pagar al trabajador por motivos y conceptos de indemnización por despido injusto. Las excepciones no prosperaron, por lo tanto, pagar las costas y agencias en derecho correspondientes.

##### **2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Si realmente existió un contrato de trabajo entre el demandante HEMIL IDELFONSO CARPENTIER y SIMÓN GUERRERO TRUJILLO y cuáles fueron los extremos temporales”*

*“En consecuencia de lo anterior, analizar si por el simple hecho de la ausencia del demandante por dos días, sin justificación alguna es causa de la terminación del contrato y si procede la indemnización por el despido sin justa causa”*

Respecto a los problemas jurídicos considero que:

Lo primero que se tiene que decir es que no hay discusión alguna de la existencia de un contrato de trabajo por considerarlo como cierto, probado o verdadero por la aceptación de ambas partes del proceso. Con respecto a los extremos temporales del contrato todos los testigos que laboraron para el demandado dan fe que cuando ingresaron a laborar ya el demandante hacia parte del equipo de trabajo del señor SIMÓN GUERRERO TRUJILLO, así lo declararon los testigos por eso la fecha que aportan en la demanda es válida que inicia desde el 1° de diciembre de 1982, hasta el 14 de diciembre de 2015, teniendo en cuenta que estos ingresaron en su gran mayoría en el año 1988 y dentro de los testimonios podemos apreciar que el demandante llevaba más de 33 años trabajando haciendo el respectivo recuento de los extremos contractuales, cosa que no requieren prueba

solemne y puede establecerse por cualquier medio probatorio como es la confesión, también la no presentación del demandando a la primera audiencia da como verdadero ciertos hechos.

Entrando a analizar la terminación de contrato de trabajo esto se presentó debido que el empleador no dejó entrar al trabajador el día hábil después del abandono del cargo cometido por este, acto que lo llevó a la consecuencia de la entrega de un memorando por medio de la secretaria y el demandante disgustado, se ausentó del lugar del trabajo sin ninguna manifestación, estos hechos no pueden deducirse que inequívocamente la ausencia física del lugar de trabajo sea causal de despido, por lo tanto, no presta para llegar a cabo su renuncia y expresando que su retiro fue de forma voluntaria, el pronunciamiento por parte de la Corte Suprema de Justicia estipuló que el mero abandono por parte del trabajador no es una justa causa de terminación del contrato de trabajo, por lo tanto, corresponde al trabajador demostrar el despido como lo hizo en este caso y empleador debió demostrar que fue sin justa causa bajo alguna causal estipulada dentro de CST en su art 62, dejando pasar este elemento esencial para el régimen probatorio, ignorado por el señor SIMÓN GUERRERO TRUJILLO. Por otro lado, los testimonios del señor VLADIMIR GUERRERO expresaron que no estaba en el lugar donde ocurrieron los hechos, además por no ser trabajador de la empresa y por el vínculo consanguíneo que existe con el demandando, no se puede tener en cuenta para este proceso.

En énfasis de concluir, está claro que el demandado debe responder por el pago de la respectiva indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por lo tanto, no se le concedieron las excepciones presentadas en la contestación y al pago en costas y las respectivas agencias en derecho.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

Solicita que se revoque en su totalidad la sentencia, fundamentando el recurso de apelación en los siguientes tópicos:

✓ No está probado en el trascurso del proceso que el demandado hubiese terminado el contrato de trabajo, ya que fue una renuncia voluntaria por parte del trabajador, probado en los testimonios de manera explícita y que en ninguno de estos se declara que de manera presencial escucharon la conversación al momento de su despido.

✓ La condición resolutoria fue utilizada por el trabajador que simplemente incumplió con su deber de prestar el servicio personal, por lo tanto, el demandante no probó el despido sin justa causa.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE**

Por medio de auto del 08 de noviembre de 2022, se corrió traslado a la parte apelante para presentar alegatos de conclusión que expreso lo siguiente:

Manifestó que la parte demandada no cumplió con la carga de probar el despido, además la confesión por la no asistencia del demandado a la audiencia de conciliación fue desvirtuada con los testimonios recibidos y como medio probatorio la sola confesión no podía en este caso ser eje de la decisión al encontrarse en contravía con la confesión por apoderado judicial contenida en el hecho 8° y por lo esgrimido por los testigos.

### **2.6.2. DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Por medio de auto de 01 de diciembre de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente, dejando pasar por alto el pronunciamiento por parte de este.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia artículo 66 A CPTSS.

Por otro lado, se expresa, de los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

En virtud a que la existencia de contrato de trabajo no fue objeto de recurso, corresponde a esta colegiatura, determinar si:

***¿Se acredita en el plenario que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa?***

### **3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.**

### **3.3.1. CODIGO SUNTANTIVO DE TRABAJO.**

**Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las

*prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.*

*B). Por parte del trabajador:*

- 1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.*
- 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
- 3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
- 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.*
- 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.*
- 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.*
- 7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*
- 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

*PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.*

#### **Artículo 64. terminación 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 a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*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 no mayor de un (1) año.*

### **3.3.3. Código Procesal Del Trabajo y de la Seguridad Social**

#### **Artículo 61. Libre Formación Del Convencimiento**

*El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

*En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.*

### **3.4 Código General del Proceso.**

**Artículo 167. carga de la prueba.** *Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

*No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.*

#### **3.4.1 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

**3.4.1.1 El mero hecho de que el trabajador se ausente del trabajo no constituye una justa causa para ser despedido.** (Sentencia SL1051-2020 con Radicación N° 67426 M.P.DRA. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA.

*“Aquí debe precisarse que el abandono del cargo al que se refiere la recurrente no constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni una justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral, pero si se enmarca dentro de la causal 6 del artículo 62 del CST, al referir la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador.”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Por su parte el demandante, persigue que el contrato de trabajo que unió con el señor SIMÓN GUERRERO TRUJILLO termino sin justa causa, con la finalidad de pagarle la indemnización correspondiente por despido injusto. Mediante la sentencia de primera instancia, el *a-quo* determinó que existió despido injusto y, se condenó al demandado al pago de costa.

En contraposición de lo indicado por el demandante, la pasiva menciona que no está probado que la empresa AUTOMORA VALLEDUPAR hubiese terminado el contrato de trabajo, por cuanto la terminación del contrato obedeció a una renuncia voluntaria por parte del trabajador. Agregando que, la condición resolutoria fue utilizada por el trabajador que simplemente incumplió con su deber de prestar el servicio personal, por lo tanto, no se probó el despido sin justa causa.

Finamente el juez *a-quo*, declaró la existencia de la relación laboral y ordenó el pago de la indemnización por despido injusto declarando no probadas las excepciones y condenando en costas a la parte demandada.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es:

***¿Se acredita en el plenario que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa?***

Para estos efectos se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Memorandos emanados por la empresa AUTOMOTORA VALLEDUPAR, contra el demandante (fls. 7-13).
- ✓ Certificación de matrícula mercantil de establecimiento de comercio (fl.6).
- ✓ Facturas AUTOMOTORA VALLEDUPAR (fls. 41-46).

En primer lugar, se debe tener en cuenta que el actor demostró la terminación del vínculo laboral con el demandado, esta última alegando que no existe despido injusto por cuanto, en el presente asunto se dio un retiro voluntario del trabajador, trayendo a colación el artículo 64 del C.S.T. que indica: *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado”*, aduciendo que el actor incumplió el contrato al abandonar su puesto de trabajo.

Por otro lado, de los testimonios aportados por ambas partes en resumen se desprende que el día anterior de ultimo día de trabajo la demandada realizó un memorando al demandante a través de la secretaria, lo cual no fue tomado bien por

el señor HEMIL y disgustado decidido ausentarse del lugar de trabajo sin decir nada más. Agregaron los declarantes al día hábil siguiente el trabajador se presentó y la administradora le dijo que no podía trabajar y no pudo entrar ni mucho menos prestar el servicio, esto ocurrió el 14 de diciembre del 2015.

Conviene indicar de acuerdo a la cita jurisprudencial apoyo para la presente providencia que de vieja data la Honorable Corte Suprema de Justicia ha indicado que el solo hecho de que el trabajador se ausente del trabajo no constituye una justa causa para ser despedido y es al empleador a quien le corresponde acreditar que el despido se dio por justa causa, lo que en el plenario no ocurrió. Así mismo la Sala de Cierre también ha referido: *“para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación”*.

Es por esto, el empleador tiene la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral cuando el trabajador prueba el hecho del despido, en el presente caso el demandado, no acreditó la justa causa alegada para terminar la relación laboral, pues debe precisarse que el retiro voluntario aducido por el demandado no constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni una justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral.

Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones y en virtud al material probatorio adosado al expediente, se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico tal como lo endilga el recurrente pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio.

Por último, conforme al escrito presentado por el Honorable Magistrado Dr. Jesús Armando Zamora Suárez en el que manifiesta su impedimento para conocer el presente proceso a la luz de lo estatuido en el numeral 2° del artículo 141 del CGP aplicable en materia laboral por remisión normativa, éste se aceptará por encontrarse debidamente configurado.

## 5. DECISIÓN

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

### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia del 21 marzo de 2017, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar dentro del proceso de referencia promovido por **HEMIL IDELFONSO CARPENTIER OSPINA** contra **SIMÓN GUERRERO TRUJILLO**.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte demandada por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes la presente providencia. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado Ponente

**HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado

(Con impedimento)

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado

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



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-002-2016-00101-01  
**DEMANDANTE:** HEMIL IDELFONSO CARPENTIER OSPINO  
**DEMANDADO:** SIMÓN GUERRERO TRUJILLO  
**DECISION:** DECLARA IMPEDIMENTO

Valledupar, dieciocho (18) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Encontrándose pendiente emitir pronunciamiento sobre el asunto puesto bajo su conocimiento avizora encontrarse el titular del despacho incurso en causal de impedimento tal como pasa a explicarse a continuación.

**CONSIDERACIONES**

El impedimento es un instrumento para la exclusión del funcionario de determinados asuntos a él asignados, por la concurrencia de ciertas circunstancias taxativamente establecidas en la ley, que tienen aptitud suficiente para influir en sus decisiones, con el objeto de conseguir una de las finalidades pretendidas por el trámite procesal, esto es, una decisión imparcial, ecuánime, objetiva y recta, a partir de asegurar que los juzgadores únicamente estén sujetos a la Constitución y las leyes.

La declaración de impedimento de un funcionario judicial se caracteriza por ser un acto unilateral, voluntario, oficioso y obligatorio ante la presencia de cualquiera de los supuestos de exclusión, que se encuentra regida por la taxatividad de las causales de impedimento y por su debida fundamentación.

Tratándose de la declaratoria de impedimentos, el artículo 140 del C.G.P. prevé que los magistrados, jueces, conjueces en quienes concurra alguna causal de recusación deberán declararse impedidos tan pronto como adviertan la existencia de ella, expresando los hechos en que se

**PROCESO:**  
**RADICACIÓN:**  
**DEMANDANTE:**  
**DEMANDADO:**

ORDINARIO LABORAL  
20001-31-05-002-2016-00101-01  
HEMIL IDELFONSO CARPENTIER OSPINO  
SIMÓN GUERRERO TRUJILLO

fundamentan.

Por su parte el artículo 141 del mismo cuerpo normativo, consagra taxativamente las causales de recusación que pueden ser esgrimidas para que el juez se declare impedido de asumir y/o continuar con el conocimiento de un asunto, dentro de las cuales se encuentra la contenida en el numeral 2º cuyo tenor literal reza:

*2. Haber conocido del proceso o realizado cualquier actuación en instancia anterior, el juez, su cónyuge, compañero permanente o algunos de sus parientes indicados en el numeral precedente.*

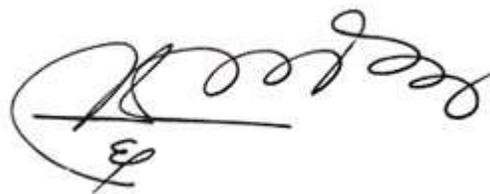
Descendiendo estas consideraciones al caso concreto, se advierte del examen del expediente que este funcionario profirió la sentencia apelada, el 21 de marzo de 2017, por lo que considera necesario el titular del despacho declararse impedido para conocer el asunto.

En atención a lo consignado, se adopta la siguiente,

**DECISIÓN:**

**PRIMERO:** DECLARAR configurada la causal de impedimento de que trata el numeral 2º del artículo 141 del Código General del Proceso, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado