

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

SENTENCIA n.º 023

Hoy, siendo las cuatro de la tarde (04:00 pm.) del día viernes veintidós (22) de octubre de dos mil veintiuno (2021), fecha y hora previamente señaladas, el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN se constituye en AUDIENCIA PÚBLICA dentro del presente Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia con radicado 05001-41-05-003-2019-00789-01 promovido por el señor ROMÁN ALBEIRO LOPERA ESPINAL en contra de la sociedad METROALARMAS LTDA hoy R&R INVETERRA SAS., con el objeto de resolver el grado jurisdiccional de consulta, de la sentencia 019 del 18 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

Mediante apoderado judicial el actor ROMÁN ALBERTO LOPERA ESPINAL, solicitó se declarara que la relación laboral que sostuvo en calidad de empleado, con la sociedad demandada, terminó de manera unilateral e injustificada por parte del empleador, y en consecuencia se le reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa. Por tanto, procede el despacho a resolver el conflicto planteado, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Sobre el grado jurisdiccional de consulta y la competencia para conocer del mismo, vale la pena indicar que el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el 14 de la Ley 1149 de 2007, dispuso que: «Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador afiliado o beneficiario (...) serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas».

Además, según el criterio fijado por la honorable Corte Constitucional en sentencia C424 de 2015, por tratarse de una decisión tomada, en cumplimiento del control constitucional, obliga a la justicia ordinaria laboral, el grado jurisdiccional de consulta también se hace extensivo a las sentencias proferidas en única instancia.

Por lo anterior, este Despacho es competente para desatar en esta ocasión el grado jurisdiccional del que se avoco conocimiento, de conformidad con el artículo 69 del CPTSS y lo ordenado por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia C424-2015, sin que sobre advertir que no se vislumbró vicio alguno que pueda generar una nulidad, ni irregularidad alguna dentro del trámite procesal surtido, por el contrario, se verificó la presencia de los presupuestos procesales para emitir una sentencia de fondo, siendo viable analizar el asunto.

ARGUMENTOS DE PRIMERA INSTANCIA PARA ABSOLVER

La juez de instancia, declaro la improcedencia de los derechos reclamados bajo el argumento central de que, para el caso concreto del actor, se puede concluir que el demandante incurrió en un supuesto de hecho prohibido por el empleador, y que por tanto la terminación de la relación laboral por parte de la sociedad demandada estaba justificada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el proceso ordinario laboral de única instancia, que acá se estudia, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

NUESTRO ANÁLISIS

Indico a continuación que, la presente sentencia resuelve el conflicto jurídico consistente en establecer, si al actor le asiste o no derecho a que la sociedad METROALARMAS LTDA hoy R&R INVETERRA SAS., le reconozca y pague la indemnización por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral e injustificada, establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto debe decirse que la base fáctica y jurídica de las pretensiones ha sido plenamente conocida y discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el *a quo*, la cual absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones incoadas por el señor ROMÁN ALBERTO LOPERA ESPINAL.

Sobre el derecho reclamado, este despacho advierte que habrá de confirmar la decisión tomada por la Juez de Pequeñas Causas Laborales, por las razones que a continuación se explican:

Para resolver el problema jurídico planteado, se tienen como supuestos preestablecidos que, entre el demandante en calidad de empleado y la sociedad demandada en calidad de empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 14 de septiembre de 2010 y finalizo por parte de la empleadora, el 18 de mayo de 2018, según se indicó en el hecho primero de la demandan y que fue aceptado como

cierto en la contestación de la misma. Quedando por definir si, la terminación de la relación se dio de manera injustificada.

Carga de la prueba:

Es de señalar que, es un imperativo jurídico a cargo de las partes según el artículo 167 del Código General del Proceso, la obligación de probar los supuestos de hecho sobre los cuales se fundan sus pretensiones y el no hacerlo, conlleva inexorablemente a la negativa de lo pretendido; lo que significa que la carga de la prueba recae sobre la parte que alega un hecho. Además, el artículo 164 del mismo código, establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, sin que le sea permitido al operador jurídico de la norma, basar sus decisiones en supuestos. Sobre el tema de la constitucionalidad de las cargas procesales, la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en similar sentido, por ejemplo, en la Sentencia C070 de febrero 25 de 1993, MP. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ, entre otras.

Así mismo, sobre la carga de la prueba en un caso similar, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en sentencia 42544 del 28 de mayo de 2014 MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, indicó:

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 mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral

Es claro entonces, el criterio que se ha sostenido por la sala de casación laboral y que sigue indemne, en cuanto a que radica en cabeza del trabajador probar los hechos que justifican sus pretensiones, que en el caso objeto de estudio, la parte actora pretende que se declare que la terminación de la relación laboral se dio por causas imputables al empleador.

Descendiendo al caso concreto del actor, analizada las pruebas practicadas, en lo que obedece a la prueba documental, obra de folios 13 a 16 del expediente carta de terminación del contrato de trabajo, de folio 6 a 8 del documento 3 del expediente digital, se observa acta de diligencia de descargos del 18 de mayo de 2018, y se aportó también el reglamento interno del trabajo de la sociedad demandada.

En cuanto a la prueba testimonial se puede apreciar lo siguiente: la testigo de la parte actora, la señora LUZ GARCÍA, indicó conocer al señor ROMÁN ALBERTO LOPERA ESPINAL, en razón a que trabajaron juntos para la sociedad demandada, entre el año 2004 y hasta el año 2018,

señaló que el señor ROMÁN ALBERTO, era un buen trabajador, que cumplía con su deber y era muy respetuoso, manifestó también, no tener conocimiento de las razones por las cuales el demandante fue despedido de la empresa. Testimonio que a juicios de esta agencia judicial, no exhibe conocimiento alguno frente a los hechos que acá se discuten, máxime que la misma testigo declara no saber las razones que dieron lugar a la terminación de la relación laboral.

De la prueba testimonial de la parte demandada, se puede observar lo sucesivo: la testigo GLADIS DEL SOCORRO ÁLZATE PATIÑO, quien también fue compañera de trabajo del demandante, manifestó que fue empleada para la sociedad demandada en el cargo de gerente de gestión humana desde mayo de 2016 hasta el 03 de enero de 2020, y que dentro de las funciones de su cargo estaba desarrollar los proceso disciplinarios, que por tanto, tuvo pleno conocimiento de los motivos por los cuales se finalizó el contrato de trabajo entre el demandante y la demandan, que incluso participó en algunos de los procesos disciplinarios que se llevaron a cabo con el señor ROMÁN ALBERTO LOPERA ESPINAL, argumentó que el proceso de descargos que se hizo con el demandante el 18 de mayo de 2018, se dio en razón a que el actor trato mal a uno de sus compañeros, contestando de una manera desafiante, señaló también, que era una falta reiterativa, pues el demandante ya había tenido otro proceso disciplinario que termino con la suspensión por 5 días, porque trato mal a otro compañero, agrediéndolo verbalmente

La testigo, igualmente enseñó, que todo lo narrado anteriormente, fue aceptado por el demandante en el trámite de los descargos, que el señor ROMÁN ALBERTO siempre fue consciente de que había cometido una falta grave, pues así se le indago en la etapa de descargos y que su manifestación fue siempre afirmativa.

En lo relacionado con el testigo JOSÉ FERNANDO GONZÁLEZ, indicó conocer al demandante en razón a que fue su jefe directo en la sociedad demandan, que trabajo para esa sociedad entre el año 2010 y el año 2020, que tuvo conocimiento de todos los hechos acontecidos con el demandante en razón a que era su jefe inmediato y debía de conocerlos, manifestó también que al actor se le termino el contrato de trabajo por parte de la empresa por acumulación de varias faltas, indicando que de manera reiterativa, había maltratado verbalmente, con palabras soeces a dos compañeros, en diferentes momentos.

Establecido lo anterior, y haciendo un análisis conjunto de la prueba practicada, considera el Despacho que, no se allego al plenario prueba testimonial ni documental suficiente que acreditara que la terminación de la relación laboral obedeció a una decisión unilateral e injustificada de la sociedad empleadora, para derivar de ello la indebida terminación

del contrato laboral y acceder a la indemnización correspondiente; por tanto se establece que no tuvo lugar el despido injustificado, del que aduce fue objeto el demandante.

Y en cambio, pudo la parte pasiva, demostrar fehacientemente que la terminación del vínculo laboral ocurrió por una justa causa según lo establecido en el artículo 62, literal a, numeral 5, del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 41, literales a y b, del reglamento interno del trabajo, quedando demostrado, que el actor configuro como una falta grave, al igual, que quedó probado, el cumplimiento por parte de la sociedad demandada el cumplimiento de lo establecido en su reglamento interno.

En este punto, se hace necesario reiterar entonces, que concernía al trabajador demostrar los hechos en que fundó la responsabilidad de la empleadora, más allá de su propio dicho, correspondiéndole probar que la terminación de la relación laboral se produjo a causa del despido injustificado por parte de la entidad demandada, carga probatoria con la cual no cumplió.

Por tanto, de conformidad con las premisas fácticas y normativas expuestas, y los argumentos indicados, al no estar demostrada la terminación de la relación laboral de manera unilateral e injustificadamente a causa de la empleadora, se impone absolver a la entidad demandada de cualquier pretensión formulada en su contra, según los argumentos antes indicados. Y en ese sentido, se debe de impartir CONFIRMACIÓN a la decisión objeto de consulta.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida, no hay lugar a imponer costas procesales en segunda instancia, por haberse conocido de la decisión de única instancia, en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE

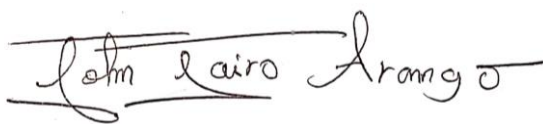
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia 019 del 18 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, conforme a lo antes expuesto.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

TERCERO: Se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

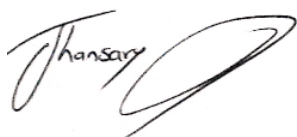
Lo resuelto se notifica por ESTADOS.

NOTIFÍQUESE



JOHN JAIRO ARANGO
JUEZ

CERTIFICO: Que el auto anterior fue notificado por anotación en ESTADOS n°. 167 fijado electrónicamente hoy 25 de octubre de 2021 a las 8:00 a.m.



JHANSARY DUQUE GUTIÉRREZ

Secretario-

PTO/ESC1 KC