

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	DUCARDO ROA GÓMEZ
DEMANDADO	COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA
RADICACIÓN	76001-31-05-006-2018-00154-01
TEMA	APELACIÓN DE AUTO QUE NIEGA LA PRACTICA DE PRUEBA
DECISIÓN	SE REVOCA EL AUTO APELADO

AUDIENCIA PÚBLICA No. 493

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta (30) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir el siguiente auto, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio del 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandante contra el Auto “*sin número*” del 28 de enero de 2021, proferido por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, por medio del cual decidió no insistir en la prueba decretada de exhibición de documentos consistente en requerir a la empresa demandada para que aporte los documentos solicitados al considerar que con las pruebas aportadas y practicadas es suficiente para definir de fondo el proceso.

AUTO No. 120

I. ANTECEDENTES

DUCARDO ROA GÓMEZ demanda a COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA con el fin de obtener la reliquidación de sus prestaciones sociales y vacaciones de conformidad con la totalidad de los factores salariales devengados, el pago de horas extras, el reajuste de los aportes a la seguridad, durante el período laborado entre el 1° de noviembre de 1989 al 30 de junio de 2014; así como las indemnizaciones moratorias del artículo 65 del C.S.T. y del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, más la indexación.

Como pruebas solicitó, entre otras, la exhibición de documentos con fundamento en el artículo 54b del C.P.T. y de la S.S., para que la empresa aporte copia completa del expediente o carpeta administrativa del demandante y, en la reforma a la demanda y en lo que interesa a efectos de resolver el recurso de apelación pidió que se oficie a Colgate Palmolive Compañía para que,

“allegue la información correspondiente a los formatos diligenciados por el señor Ducardo Roa Gómez en los cuales registraba las horas de entrada y salida laboral en la portería principal por parte del personal de guardas y la información registrada en el libro utilizado para tal fin. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha información fue solicitada mediante derecho de petición, sin embargo, no se obtuvo respuesta de la entidad.”

La juez de instancia, mediante el Auto No. 1371 del 7 de diciembre de 2020, decretó entre otras pruebas, la exhibición de documentos e indicó que se *“requiere a la demandada para que aporte todos los turnos de trabajo durante toda la vigencia del contrato de trabajo”*. En audiencia del 20 de enero de 2021 respecto a la práctica de las pruebas manifestó que *“A la EXHIBICION de documentos se accedió*

y se requirió a la Demandada para que aportara todos los turnos de trabajo del Actor. En esta Audiencia manifestó la Parte Demandada no disponer de más documentos en su poder, relacionados con las labores realizadas por el Actor.” Y, en la audiencia del 28 de enero de 2021 resolvió lo siguiente:

“A la EXHIBICION de documentos se accedió y se requirió a la Demandada para que aportara todos los turnos de trabajo del Actor. En la Audiencia del 20 de enero del cursante, manifestó la Parte Demandada no disponer de más documentos en su poder, relacionados con las labores realizadas por el Actor. Y dentro de esta Audiencia reitero nuevamente el mismo Apoderado no contar con los documentos relacionados con la pretendida EXHIBICION. Y en esta oportunidad el Despacho no insiste en requerir a la Parte Demandada para que aporte los documentos a que alude la petición por considerar que con las pruebas aportadas y las practicadas puede definirse de fondo la contienda.”

El apoderado judicial del demandante presentó recurso de apelación y señala que no se vislumbra en el expediente que se hayan aportado los documentos de la exhibición de documentos y que, cuando en el derecho de petición le solicitó a Colgate Palmolive que aportara los ingresos y salidas de los trabajadores manifestó que eran documentos que tenían confidencialidad y que no se podían aportar, en ningún momento se dijo que no los tenía y, ahora en el proceso sí afirman que no están en su poder, cuando los testigos que han sido trabajadores o trabajan en la empresa indicaron que la demandada lleva un control riguroso de entrada y salida de los trabajadores, no solamente a través de unas planillas que maneja el guarda de seguridad sino por un control magnético con los carnés, donde se evidencia que hay unos registros de entrada y salida; situación que además era verificada por un asistente de seguridad que los testigos manifestaron en varias oportunidades que era el señor Hernando Mogollón, quien es

actualmente el jefe de seguridad y trabajador directo de Colgate Palmolive y quien verificaba que los trabajadores realizaban el turno y pasaba la novedad a nómina, por lo tanto, en su sentir sí hay documentos y un registro claro de la situación y, no entiende por qué la demandada insiste y niega la existencia de esos documentos y no los aporta; señala que debe ser *“porque sabe que al aportarlos estaría otorgando el derecho a la parte actora y no entiende porque el despacho niega de fondo la prueba documental solicitada.”*

Afirma que se deben aportar los turnos para saber las horas extras trabajadas, es una información legal que se debe guardar y que afecta los aportes a la seguridad social que no prescriben, ello por cuanto los testigos dicen que tenían turnos de 12 a 14 horas.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA

El apoderado judicial de la demandada manifiesta que la parte demandante solicitó que con la contestación se aportaran una serie de documentos y así se realizó, lo que llevó a que la contestación fuera admitida y el apoderado judicial del actor no interpuso ningún recurso contra dicha decisión, pues su inconformidad la manifestó solo después que se terminó la etapa probatoria señalando que no se había presentado las programaciones de turnos del actor. Afirma que en la petición especial de documentos a aportar no se incluyó esa programación de turnos y, que no solo no se presentaron por eso sino también porque ya no se encuentran en poder de la empresa por no formar parte de aquellos documentos que la ley obliga a guardar y a lo imposible nadie está obligado.

Aduce que se realizó un gran esfuerzo para poder presentar los documentos que solicita el apoderado de la parte actora, pero no existen en los archivos de COLGATE ni la ley le obliga a guardarlos, más cuando la relación laboral comenzó hace 32 años y terminó hace 7 años, por lo que considera que es absurda la petición cuando los documentos que se aportaron son suficientes para proferir un fallo. Solicita que se confirme el auto apelado.

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

Su apoderado judicial reitera los argumentos expuestos en el recurso de apelación y adiciona que la prueba solicitada es de aquellas pertinentes, conducentes y veraces para controvertir las excepciones de fondo propuestas por la demandada, así mismo para soportar las pretensiones plasmadas en la demanda y que se debe tener en cuenta que el apoderado de la parte actora ha desarrollado una serie de labores para obtener el material probatorio solicitado, mediante derechos de petición.

Solicita que se revoque el auto apelado y se decrete las pruebas 4.5 Exhibición de documentos y en caso de ser necesaria la 4.7 Inspección Ocular o Judicial, con el fin de obtener la totalidad de las documentales que permiten soportar las pretensiones y que obran bajo el poder de la demandada, especialmente las HORAS EXTRAS laboradas por el actor, detallando los registros de entrada y salida del actor, como de las planillas donde se llevaba el anterior registro.

En escrito presentado posterior a los alegatos, aportó referencias jurisprudenciales en las que se afirma el deber que se encuentra a cargo del empleador, correspondiente a conservar los expedientes laborales de sus trabajadores, e inclusive la obligación de reconstrucción de la información cuando se aduce la inexistencia física de los mismos.

Seguidamente, para la Sala resulta oportuno pronunciarse de fondo sobre la apelación y lo hará con base en las siguientes,

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

El problema jurídico a resolver se centra en determinar si se debe o no insistir en la práctica de la prueba de exhibición de documentos decretada por la juez de instancia mediante el Auto No. 1371 del 7 de diciembre de 2020, consistente en requerir a la demandada COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA para que aporte *“todos los turnos de trabajo del demandante durante toda la vigencia del contrato de trabajo”* y, que la juez dejó de insistir por medio del Auto “sin número” del 28 de enero de 2021 porque el apoderado judicial de la demandada señaló en audiencia que su representada no tiene en su poder los documentos solicitados.

De lo anterior se evidencia que no le asiste razón al apoderado judicial de la demandada al indicar en los alegatos que la prueba no fue pedida, pues sí fue solicitada en la demanda, la subsanación de la misma y en la reforma en la demanda, tanto así que fue decretada por la juez como se indicó.

Sea lo primero precisar que la providencia que niega la práctica de una prueba es apelable en virtud de lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 65 del C.P.T. y de la S.S. que señala que es apelable *“El que niegue el decreto o la práctica de una prueba”*.

La Sala considera que el auto apelado se debe revocar por las siguientes consideraciones:

Sobre los archivos físicos o digitales de los turnos de trabajo del demandante, la demandada a través de la Gerente de Recursos Humanos Operaciones, Natalia Solís Hurtado, certificó el 1 de marzo de 2019, folio 1185 del expediente, lo siguiente:

“Que no se dispone archivos físicos o digitales de los cuadros de programación de escoltas para el periodo de tiempo comprendido entre el 01 de noviembre de 1989 hasta el 30 de junio de 2014.

NOTA: “Estos cuadros de programación de turnos, no constituyen parte de aquellos documentos que por ley estamos obligados a guardar; simplemente cuando se labora el turno, se destruyen o se basan para programar los nuevos turnos a trabajar. Debe tenerse en cuenta que desde el inicio de la relación laboral (1 de noviembre de 1.989) a hoy han transcurrido, más de 29 años y desde que finalizó la relación laboral (30 de junio de 2014), han transcurrido 4 años y 8 meses; y si los cuadros de programación de turnos no debemos por ley guardarlos, entonces manifestamos que hoy no existen, y a lo imposible nadie está obligado.”

Y, la misma gerente el mismo día también certificó a folio 1164 a 1665, las funciones generales del demandante en dicha empresa como coordinador de escoltas, en las que se destacan las siguientes:

- a) *“Presentarse al inicio de las labores una hora antes de la hora indicada por el ejecutivo, presentando para su ingreso en la portería el carné magnético y de identificación de la compañía. Si el ejecutivo está llegando de viaje, el escolta debe presentarse con dos horas de anticipación en la compañía.*
- b) *Asegurarse de registrar la hora de ingreso y salida al inicio y terminación de su jornada laboral tanto en la portería principal por parte del personal de guardas, así como en el libro destinado para tal fin en el estar de escoltas.*
(...)
- k) *Elaborar los reportes de horas trabajadas por el grupo de escoltas.”*

De esta última certificación expedida por la demandada, se desprende que sí se tenía un registro físico y digital del ingreso y salida de los trabajadores escoltas de la empresa, como es el caso del demandante, por lo tanto, para la Sala no es admisible la razón aducida por Colgate Palmolive Compañía, al indicar que no posee los turnos laborados por Ducardo Roa Gómez, pues si bien es cierto no hay norma expresa que trate sobre el deber que tienen las empresas de conservar los documentos que contengan la información laboral de sus extrabajadores, también lo es que jurisprudencialmente se ha concluido que los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de manera indefinida, con el fin que el trabajador pueda reclamar sus derechos laborales derivados de la relación laboral y así proteger sus derechos fundamentales.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia T-926 de 2013, al resolver el caso de un extrabajador de la empresa Ingenio Manuelita S.A., indicó que,

“(...) la Sala evidencia que el argumento por el cual Manuelita S.A., no expide la certificación laboral es porque el señor Julio Hernán Benavides trabajó hace más de 34 años y según la legislación laboral ellos no tienen la obligación de guardarla. En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no tiene norma expresa en la que se establezca la obligación por parte de los empleadores de conservar la información laboral de sus ex trabajadores, sin embargo, el artículo 57 dispone como obligación del empleador entregarles a sus trabajadores, cuando expire el contrato, una certificación laboral en la que conste, entre otros aspectos, el salario devengado y como ya se expresó este es un derecho del trabajador.

8.5. Para la Sala, el hecho que la entidad accionada se haya limitado a manifestar que no tiene la obligación legal de guardar dicha información y que en consecuencia no haya adelantado ninguna gestión para reconstruir la información laboral del señor Benavides Escobar, es prueba del incumplimiento de su deber constitucional de suministrar información

que es necesaria para garantizar los derechos fundamentales de quien fue su trabajador, pues Manuelita S.A. tiene la obligación de hacer todo lo que esté a su alcance para reconstruir los datos perdidos o destruidos, especialmente cuando es razonable que la información requerida puede ser reconstruida con base en los archivos de dicha empresa.

Es así, que cuando la sociedad tenga problemas para entregar la información como en este caso, ésta deberá realizar un esfuerzo por suministrar lo solicitado, es decir, que Manuelita S.A. cuenta con las herramientas para realizar, ya sea un, cálculo aproximado sobre lo que el señor Julio Hernán Benavides Escobar devengaba en los 1976, 1977 y 1978, debido a que como consta en la certificación expedida por la empresa tiene pleno conocimiento del salario que devengaba en el último año, sin embargo, si esto no es posible puede buscar en los archivos de las personas a las que les paga la pensión, si alguno ocupaba un cargo igual o similar al del solicitante, y como última alternativa puede reconstruir el expediente, así como la Corte lo ha ordenado en otras ocasiones en las que incluso los documentos han sido incinerados.

8.6. Ahora, con el fin de otorgarle una protección real y efectiva al actor respecto del derecho al habeas data y debido a la importancia que contienen los datos de la historia laboral tales como salario, cargo, tiempo de servicio, entre otros, y los cuales son indispensable para acceder al goce efectivo de la pensión. Por lo anterior es necesario que la información laboral contenida en las certificaciones expedidas por Manuelita S.A. sea veraz, cierta, clara, precisa y completa con el fin que el señor Julio Hernán Benavides Escobar pueda reclamar los derechos que le asisten, todo esto conforme con lo recaudado en el proceso de reconstrucción del expediente laboral.

(...)

Así las cosas, esta Sala de Revisión revocará la decisión de instancia, y en su lugar le ordenará a Manuelita S.A., reconstruir el expediente donde reposaba la información del ciudadano Julio Hernán Benavides Escobar (...)"

Posición reiterada en la sentencia T-470 de 2019 en la que además preciso que la información laboral esta conformada por el tiempo de servicio, el salario devengado, las cesantías, los ascensos, y las licencias, entre otros factores necesarios para acceder al reconocimiento de las prestaciones sociales del trabajador.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la providencia AL1198-2022 del 23 de febrero de 2022, reiteró que,

“(...) Los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de sus trabajadores de manera indefinida, «asegurando que ella sea veraz, cierta, clara, precisa y completa “a fin de que, de un lado, el trabajador pueda reclamar los derechos que le asisten, y, del otro, se protejan en su integridad los demás derechos fundamentales de los que es titular”» (CC T-470-2019). El deber de conservar indefinidamente la información laboral no solo permite a los trabajadores ejercer sus derechos; también es fundamental para que los sindicatos puedan ejercer plenamente sus funciones constitucionales.

Por tanto, la Corte requiere a la empresa Vidriería Fenicia S.A.S. para que dé cumplimiento a la orden de la Corte. Si por circunstancia comprobada de fuerza mayor fuese imposible recaudar la documentación requerida, la sociedad debe agotar todos sus esfuerzos para obtener la información solicitada y, de ser necesario, debe proceder a reconstruirla. (...)”

Hay más, el Ministerio del Trabajo, en el concepto dado como repuesta al radicado N° 11EE2020740500100008334 de 2020, señaló que,

“(...) Es preciso señalar en primer término que, en el Código Sustantivo de Trabajo, no existe regulación alguna frente al tema específico de su consulta, con relación a cuánto tiempo después de que se termine la relación laboral las organizaciones privadas tienen la obligación de archivar o mantener los comprobantes de pago del salario efectuado al empleado.

No obstante, para responder a sus dudas, es preciso señalar la Corte Constitucional en Sentencia T 926 del 06 de diciembre de 2013, Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo, señaló:

“DEBER DE CONSERVACIÓN DE ARCHIVOS-Obligación de las empresas de guardar la historia laboral de sus trabajadores . Si bien, no existe una norma que le imponga a las empresas guardar la información referente al tiempo, a las funciones y al salario de sus extrabajadores, el artículo 57, en el numeral 7, establece como obligación del empleador entregar “al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole laboral y el salario devengado”, ésta obligación por parte del empleador debe ser entendida como un derecho del trabajador que no prescribe, es decir, que sin importar el tiempo transcurrido desde la desvinculación del trabajador hasta el día en el que solicite la certificación laboral tiene derecho a que su empleador se la expida. Sin embargo, cuando la empresa tenga dificultades para suministrar la información solicitada por el empleado, ya sea porque se extravió, se desapareció o simplemente no se tuvo la precaución de guardar esta información, esta deberá realizar un esfuerzo por suministrar lo solicitado de acuerdo con los archivos que tiene bajo su custodia, y si fuere el caso deberá intentar reconstruir el expediente laboral del solicitante, si definitivamente le resulta imposible suministrarle dicha información deberá indicarle al peticionario la entidad, dependencia o el procedimiento a seguir para lograr obtener lo requerido y de esta manera satisfacer el derecho a la información.” (Negrilla fuera de texto)

Por lo anterior y a la luz de la jurisprudencia anteriormente relacionada, entendería esta oficina que el empleador tendría la obligación de custodiar la información laboral de sus trabajadores, aun cuando ya no exista relación laboral vigente, ya que ésta obligación por parte del empleador, a la luz de lo señalado por la Corte Constitucional, debe ser entendida como un derecho del trabajador que no prescribe, es decir, que sin importar el tiempo transcurrido desde la desvinculación del trabajador hasta el día en el que solicite la certificación laboral tiene derecho a que su empleador le expida los documentos que el trabajador requiera sobre su historia laboral, así mismo se entiende que dichos documentos podrán aportarse como prueba por parte de trabajador o empleador según sea el caso al suscitarse una reclamación laboral.(...)”

Así las cosas, se revoca el Auto “sin número” del 28 de enero de 2021, proferido por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, se ordena la práctica de la prueba de exhibición de documentos decretada mediante el Auto No. 1371 del 7 de diciembre de 2020, consistente en requerir a la demandada COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA para que aporte *“todos los turnos de trabajo del demandante durante toda la vigencia del contrato de trabajo”*, para lo cual la demandada deberá realizar un esfuerzo para suministrar lo solicitado y, de no ser posible su ubicación, deberá reconstruir los datos perdidos o destruidos. Sin costas en esta instancia.

III. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR el Auto “sin número” del 28 de enero de 2021, proferido por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, se ordena la práctica de la prueba de exhibición de documentos decretada mediante el Auto No. 1371 del 7 de diciembre de 2020, consistente en requerir a la demandada COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA para que aporte *“todos los turnos de trabajo del demandante durante toda la vigencia del contrato de trabajo”*, para lo cual la demandada deberá realizar un esfuerzo para suministrar lo solicitado y, de no ser posible su ubicación, deberá reconstruir los datos perdidos o destruidos, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en segunda instancia.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/31>, igualmente se notifica en el Estado Electrónico.

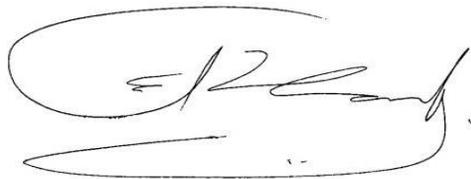
No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **dc0b1c0086bacad95762539ac81625cbf59be9195e64c84c617bebe06edc17cf**

Documento generado en 30/11/2022 02:28:56 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>