

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JHON JAIRO FAJARDO GUARNIZO.
Demandado: PROVISER LTDA y OTROS.
Radicación: 41001310500320180007901.

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** en su integridad el fallo apelado, conforme a lo motivado.

SEGUNDO. CONDENAR en costas a la parte recurrente (demandante) ante la improsperidad de la alzada.

TERCERO. Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy cuatro (4) de septiembre de 2023.

RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ
Secretario





TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL.
Demandante: JHON JAIRO FAJARDO GUARNIZO.
Demandados: PROVISER LTDA y OTROS.
Radicación: 41001310500320180007901.
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA.

Neiva, veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 92 del 29 de agosto de 2023

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, respecto la sentencia proferida el 13-mar-2019 por el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA¹

Pretensiones: El mencionado actor llamó a juicio a la Unión Temporal Seguridad Aeronáutica, entidad conformada por las sociedades Proviser Ltda, Servisión de Colombia & CIA Ltda, y Protevis Ltda, para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo que inició el 21-dic-2014 y finalizó sin justa causa el 02-ago-2016. Igualmente, solicitó el reconocimiento de la «bonificación continua y permanente» de \$400.000 tenía carácter salarial. En consecuencia, requirió la condena a su empleador a reconocerle la indemnización por despido injusto; la reliquidación de las prestaciones sociales; la indemnización del artículo 65 del CST; y lo que se probare de las facultades *ultra y extra petita*.

¹ Fls. 24 a 29 del C.Principal.



Hechos: Como fundamento de sus pedimentos, señaló que ingresó a laborar a la Corporación accionada el 21-dic-2014, que permanecía vinculado mediante un contrato a término fijo. En dicha relación se desempeñó como Supervisor con un salario básico de \$1.392.487 y una «bonificación continua y permanente» de \$400.000, para un total de \$ 1.792.487. Narró que el contrato de trabajo fue renovado el 18-nov-2015, pese a lo cual el empleador terminó la relación sin justa causa el 02-ago-2016.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

2.2.1. UNIÓN TEMPORAL SEGURIDAD AERONÁUTICA²: Al contestar, el conjunto de las demandadas que conforman el contrato de colaboración empresarial, se opusieron a la prosperidad de todas las pretensiones; sostuvieron que el contrato celebrado era a término indefinido, y que la remuneración mensual pactada fue de \$1.392.487. Agregaron que, al momento de terminar la relación sin justa causa, efectuaron el pago de las prestaciones sociales e indemnización por \$3.515.796. Como excepción previa plantearon la *“INEXISTENCIA DEL DEMANDADO”*.

3. SENTENCIA APELADA

Agotado el trámite de la primera instancia, la Juzgadora le puso fin con sentencia del 13-mar-2019, en donde denegó las pretensiones de la demanda. En su decisión estimó la falta de acreditación del contrato de trabajo a término definido, y la vocación de permanencia y continuidad de la «bonificación» reclamada.

Para llegar a dicha conclusión, comenzó por clarificar la responsabilidad solidaria de todas las sociedades que conformaban el conjunto de las convocadas, mencionando disposiciones de la Ley 80 de 1993. Al referirse al punto de la modalidad contractual entre las partes, recordó el contenido de los arts. 45, 46, y 47 de CST, recalcando que el contrato de trabajo a término definido siempre debía constar por escrito. Por ello, advirtió que ninguna de las pruebas del proceso podía suplir la solemnidad requerida por el CST, asociado a que ninguno de los declarantes dio cuenta del contrato laboral del aquí actor. Que existían inconsistencias en la demanda, concernientes a los extremos temporales de la relación, además de que la contratación indefinida podía realizarse también por escrito; dudas que confirmaban

² Fls. 86 a 88 del C.Principal.



que el contrato lo fue a término indefinido. Luego, para la Juzgadora Laboral, debía declararse que entre las integrantes de la Unión Temporal Seguridad Aeronáutica como empleadores se había verificado un contrato de trabajo a término indefinido entre el 21-dic-2014 al 02-ago-2016.

Respecto a la «bonificación», de otro lado, memoró el contenido de los arts.127 y 128 del CST, analizando la declaración de parte del promotor, el cual expresó que recibía tal estipendio por su calidad de supervisor. Sin embargo, del estudio de los diversos testigos concluyó que los mismos no merecían credibilidad. Consideró que sólo relataron que recibía un salario superior en calidad de supervisor, resultándole sorpresivo que el deponente Rodrigo Cepeda Trujillo aseverara que examinó el comprobante de pago del aquí actor, por sobre los 60 o más trabajadores de la compañía, pero que en todo caso clarificó que no lo hizo todos los meses.

Bajo el anterior contexto, para la *a quo*, no se acreditó el carácter retributivo de la llamada «bonificación», y menos que fuera continua o permanente, ya que de ello sólo daba cuenta el comprobante del 01-may-2016 al 31-may-2016. Destacó que lo pagado podía enmarcase en un auxilio de transporte que no tenía connotación salarial conforme al art. 128 del CST.

En todo caso, para la Juzgadora, el demandante no cumplió con su carga probatoria en línea con el art.167 del CGP, para demostrar que el emolumento echado de menos era habitual. Que tampoco se probó que tuviera connotación salarial y no como un auxilio de movilidad como se veía a folio 20 del expediente, desestimando consecuentemente la reliquidación de prestaciones alegada.

En lo relacionado a las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST, expresó que a la terminación unilateral sin justa causa se le había pagado lo adecuado al trabajador por su contratación indefinida, y en cuanto a la sanción moratoria dijo que no operaba automáticamente, sino que se debía acreditar la mala fe del empleador, cuestión que no se probó en juicio, estimando razonable el plazo de 15 días para pagar lo adeudado al trabajador.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, el apoderado actor le endilgó yerro probatorio a la decisión de primer grado en dos puntos. Argumentó estar en desacuerdo con la declaratoria del



contrato a término indefinido, en tanto que los folios 11 y 12 revelaban las características de un pacto a término fijo. Indicó que una aplicación de los principios pro operario, razonabilidad, no contradicción, y realidad sobre las formas, debía conducir a que toda duda probatoria se resolvía a favor del trabajador, y que no era razonable que la empresa se contradijera al afirmar que la contratación fue a término indefinido. Que era un indicio grave que no se allegara al expediente el contrato de trabajo por parte del empleador, y que se podía realizar una inferencia lógica de algunos hechos y pruebas del proceso, en que el contrato lo había sido por un plazo fijo, precisando que los extremos temporales de la demanda fueron transcritos erróneamente, en tanto que no había litigio en el tiempo de la prestación del servicio.

Por último, criticó la exoneración de la «bonificación» como factor salarial. En su criterio, no se podía considerar como un auxilio de transporte puesto que la liquidación de folio 19 la denominaba como «bonificación». Alegó que de dicho documento se podía deducir una liquidación sobre dos días, asociado a que en la declaración de parte se había probado la continuidad de la misma, cuestión que también afirmaban los testigos del proceso que detallan el salario superior del convocante en su calidad de supervisor.

4.1. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA PARA PRESENTAR ALEGACIONES CONFORME A DECRETO 806 DE 2020.

En auto del 30-jun-2021 se dispuso correr traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en segunda instancia conforme al art. 15 del D.L. 806-2020, las cuales rindieron sus conclusiones finales.

4.1.1 JHON JAIRO FAJARDO GUARNIZO: El apelante ratificó su posición en que la contratación laboral lo fue a término fijo, y que fue terminado sin justa causa por parte de las demandadas, resultando adecuada la indemnización contemplada en el art. 64 del CST, pero para la vinculación definida.

Adujo que el expediente denotaba un retardo en la liquidación de prestaciones sociales, hecho que merecía un resguardo a los derechos del trabajador. Expresó que las bonificaciones cuando son continuas y permanentes, constituían salario, a falta de una aclaración por parte del empleador. Que la bonificación debatida era suministrada todos los meses al promotor, por premio a su buen resultado o para



compensar una buena gestión, siendo procedente reliquidar todas las prestaciones sociales, más la indemnización del art. 65 del CST.

4.1.2. UNIÓN TEMPORAL SEGURIDAD AERONÁUTICA: Insistió en que se confirmara la sentencia de primer grado. Le encaró al apelante realizar apreciaciones subjetivas carentes de pruebas, en tanto que lo único probado y reiterado era que el contrato laboral era a término indefinido. Que las pruebas denunciadas no expresaban una renovación contractual dirigida al actor, pues su vínculo siempre fue de carácter indefinido. De cualquier modo, iteró que acorde al art. 46 del CST, debió obrar en el expediente la prueba escritural del contrato.

Por otra parte, manifestó que realizó el pago de toda indemnización y prestación social al momento de finiquitar la relación laboral, aduciendo que su excolaborador jamás realizó reclamo tendiente a manifestar su desacuerdo, y que no podía deducirse de dicha situación una mala fe patronal. Respecto al monto de \$400.000, reiteró la falta de su acreditación como salario. Expuso que las partes jamás pactaron montos como premios a la buena gestión del promotor, ya que lo único probado era un pago por concepto auxilio de transporte.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta las materias objeto del recurso de apelación presentado, son dos los problemas jurídicos que deberá resolver la Sala: (i) Si incurrió en error fáctico la jueza de primer grado, al no declarar que el vínculo desarrollado por las partes lo fue a término fijo y; (ii) si se cometió defecto fáctico en la decisión de primer grado, al desestimar la suma de \$400.000 como factor salarial.

5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

En virtud del principio de congruencia, precisamos que únicamente se abordaran los temas sobre los cuales la providencia de primera instancia fue censurada. Esta limitación se complementa con lo estatuido en el artículo 66A del CPTSS, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en conjunto con las sentencias C-968/03 y C-70/10 de la Corte Constitucional, que le exigen al Juez de apelaciones en sus providencias estar en consonancia con las materias objeto del recurso. Por ello, no



se emitirá pronunciamiento en lo que respecta a las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST, pues estos cargos no fueron esbozados en el recurso de apelación.

5.2.1. SOBRE LA NATURALEZA DEL VÍNCULO EJECUTADO.

El contrato de trabajo implica una relación jurídica, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios personales a otra denominada empleador, bajo la continua subordinación de la segunda y mediante una remuneración. Las reglas y principios desarrollados en los arts. 2 y 3 del Decreto 2127 de 1945 revelan sus elementos esenciales: la actividad personal del trabajador, la subordinación respecto del empleador, y el salario; ultimando con el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

En el caso objeto de decisión, no es objeto de disputa que entre las partes se ejecutó una relación laboral, ni los extremos temporales de la misma. El asunto que suscita la controversia es la naturaleza del contrato, pues para el trabajador era diáfana su duración a término fijo, mientras que la posición del empleador es que lo fue a término indefinido.

En el marco de las posiciones de los litigantes, resulta oportuno recordar que la regla general en el derecho, en especial el derecho laboral, es el consentimiento libre de las partes para darle pleno valor y eficacia a los compromisos adquiridos. El faro interpretativo del art. 37 del CST, reivindica que *“El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.”*

De ahí que la mayoría de acuerdos suscitados en las relaciones de trabajo, no requieren por regla general de un medio o vehículo específico para su eficacia. No obstante, por excepción, si el legislador exige una forma específica para la formación del acto o su prueba, éste será el único medio probatorio de su existencia.

Si bien en materia laboral, el artículo 61 del CPTSS señala que el juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento; también lo es, que cuando la ley exija determinada solemnidad, no se podrá admitir su prueba por otro medio. Es ese el caso, **del contrato a término fijo**, del pacto de salario integral o del periodo de prueba, eventos en los que no es admisible la aportación de otro medio de prueba distinto al acto mismo, para



demostrar su existencia (CSJ SL2809-2020).

Entonces, el contrato a término definido está sujeto a una formalidad sustancial de rigurosa demostración con el medio escrito que la contenga, bajo las luces del artículo 46 *ídem*. Y en efecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral así lo ha reiterado, por ejemplo, en reciente providencia. Veamos:

“Es lógico que cuando la forma es consustancial al acto jurídico, el único modo de probar su existencia y contenido es con el documento mismo. En estos casos la forma es sustancial o constitutiva, de suerte que no solo cumple una función probatoria; también viene a ser el documento mismo, que deviene, por tal razón, en el único y excluyente medio probatorio del acto celebrado.”³.

Todo lo anterior resulta importante a efectos de resolver el recurso planteado por el apelante, pues, deja sin piso las alusiones a medios de prueba a fin de demostrar la presunta existencia de un contrato de trabajo a término fijo. Debe insistir esta Corporación en que la ley exige determinada formalidad para pactar un contrato de trabajo a término fijo. Es un hecho no controvertido, que el mencionado documento no se incorporó al proceso. Luego, resultan irrelevantes todo tipo de documentos, manifestaciones o elementos distintos a los constitutivos de esa formalidad, para probar la existencia misma del acto. En otras palabras, nada podrían demostrar medios de prueba diferentes al pacto por escrito que, como se vio, no obra en el expediente y que, de hecho, fue descartado por la Juzgadora, al concluir que los testimonios resultaban insuficientes para dicho cometido.

Así, la carta de Renovación del Contrato a Término Fijo (Fl.12), siquiera se encuentra dirigida al trabajador. De la certificación de la Directora de Talento Humano (Fl.11) no se evidencia yerro alguno. Se trata de un documento expedido unilateralmente por el empleador, en donde NO se vislumbra acuerdo o pacto, en el cual conste la voluntad de trabajador de asumir esa modalidad contractual. Lo mismo debe decirse de la liquidación final de prestaciones sociales, cálculos que son efectuados únicamente por el empleador y notificados al trabajador al término del contrato laboral, que tampoco contiene una declaración de voluntades de ambas partes sobre la forma en la que el mismo sería ejecutado, máxime cuando fue expedido,

³ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3352-2021. M.P. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ.



precisamente, al finalizar dicha relación. Estos medios de acreditación no pueden sustituir la estipulación escrita exigida en el artículo 46 del CST pese a ser escritos.

La Sala no desconoce que, se ha admitido, de manera excepcional y en sucesos imprevistos o de fuerza mayor, tales como incendio, hurto, inundación, entre otros, la flexibilización de la regla probatoria que se viene comentando. No obstante, es una posibilidad extraordinaria y objeto de análisis en cada caso, que no fue planteada por el interesado. En ese orden de ideas, no se advierte un error de la Jueza Laboral al valorar los elementos de prueba denunciados, por lo que la censura no florece.

5.2.2. DETERMINACIÓN DE FACTORES SALARIALES.

El salario es la remuneración que se debe al trabajador por los servicios prestados. La noción jurídica del salario, comprende no sólo *“la remuneración ordinaria, fija o variable”* sino todo lo recibido por *“como contraprestación directa del servicio”* sin importar el *Nomen Iuris* que le den las partes [art. 127 del CST].

Ahora, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en interpretación de los arts. 127 y 128 del CST ha establecido una serie de reglas⁴ para determinar cuáles de los pagos efectuados al trabajador constituyen salario, que se compendian de la siguiente manera:

1. Por regla general, en los términos de los artículos 127 del CST y 1º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario todo aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte.

2. Conforme al artículo 128 *ibidem*, por excepción, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo, a saber, *i)* las recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; *ii)* las prestaciones sociales; *iii)* el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos

⁴ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4663-2021. M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.



en la parte destinada al transporte y representación; iv) las sumas ocasionales, entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo.

3. En la tarea de determinar y delimitar los rubros que constituyen salario, es plenamente aplicable el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la CP, de modo que lo relevante es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido las partes para garantizar su pago.

4. Si bien el artículo 128 del CST, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, autoriza clara y expresamente a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, *“tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”*, dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos.

5. La forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de *“desalarización”* solo pueden recaer sobre *“aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario”*, tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad.

6. El empleador es quien tiene la carga de demostrar que ciertos pagos **regulares** no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador, ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias.

Al hilo de la línea que se acaba de exponer, como lo menciona el recurrente, la *a quo* consideró que el actor no logró acreditar la habitualidad de los pagos recibidos, ni que tuvieran como finalidad directa la de retribuir los servicios. Para derruir el anterior fundamento, comienza por remitir a los folios 19 y 20, con sustento en los cuales afirma que se encuentran demostrada la «bonificación» recibida de manera habitual.



Examinada esta prueba, la misma es apócrifa, pues no reflejan la supuesta regularidad de los pagos realizados al trabajador. La liquidación de prestaciones sociales solamente demuestra el pago de dos días de la llamada «bonificación», pero sería conjetural, como lo pretende el recurrente, afirmar que sólo ese hecho demuestra el pago durante toda la relación patronal. En el comprobante de pago allegado, se habla de un Auxilio de Movilidad, pero únicamente demostraría su suministro por un mes, poco más.

Los declarantes tampoco dieron mayores precisiones, básicamente sostuvieron que el promotor era supervisor de las demandadas, lo que conducía a que su salario fuera superior. Pero el señor Michael Jonathan Montenegro Benavidez⁵ dijo no constarle el salario percibido por el trabajador; y Rodrigo Cepeda Trujillo⁶ si bien dijo que le constaba el pago de \$400.000 adicionales, por cuanto observaba los desprendibles de pago del actor, las razones de su dicho resultan cuestionables. Su explicación refiere a que revisaba específicamente la de su supervisor, por sobre la de sus 60 o más compañeros, pero luego cambio su versión al concretar que sólo le constaba la de máximo dos meses. Para este Tribunal, los deponentes no explicaron las razones de su dicho, y de su relato se extrae a que **suponen** una asignación salarial mayor a favor del actor, pero no concretan su valor y regularidad de los pagos.

Por otra parte, si la censura se refiere a que el requisito de la habitualidad quedó demostrado con las aseveraciones del demandante, esto no es viable, habida cuenta que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que a nadie le es dado fabricar su propia prueba. Esta tesis riñe con los principios del régimen probatorio, por ello, reproche alguno merece que la juzgadora no les haya dado credibilidad a esas aserciones, al extrañar el respaldo demostrativo de las mismas. En esa dirección, en providencia reciente, la Corte Suprema de Justicia, explicó:

“Ahora, denota la Corte que las afirmaciones de la recurrente, realizadas en un interrogatorio de carácter procesal, no son prueba calificada a menos que contenga confesión, la cual obviamente, no podría favorecer su interés litigioso. Mientras que aquellas documentalmente soportadas, realizadas en

⁵ Fl. 120 – Min: 1:24:00 del C.Principal.

⁶ Fl. 120 – Min: 1:10:24 del C.Principal.



una declaración extraprocesal, si bien generan certeza de su autoría, no tienen poder de convicción para soportar su dicho.

Lo anterior, sin perjuicio de que, en el trámite ordinario, es decir, en el de las instancias, conforme al inciso final del artículo 191 del CGP, deba ser objeto de apreciación conforme a las reglas del artículo 61 del CPTSS (en el caso del contencioso laboral), pues el inciso final del primer precepto le otorgó mérito probatorio independiente, pero no único, para soportar la sentencia, teniendo en cuenta el aforismo de que la parte no puede beneficiarse de su propia prueba, según se ha orientado en las sentencias CSJ SL, 4 sep. 2002, rad. 16168; CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637; CSJ SL2168-2019; CSJ SL1980 2019; CSJ SL2254-2019; CSJ SL469-2019 y CSJ SL194-2019.”⁷.

Por lo demás, si bien se acusa de mal valorado el interrogatorio y los diferentes testigos, el recurrente no construye algún argumento atinente a una errada valoración de estas piezas procesales, sino que se limita a reprochar que, el Juzgado confutado haya acogido la tesis de la pasiva respecto a que constituían Auxilios de Movilización. No obstante, si bien dicho aspecto es carga del empleador según se anotó en líneas previas en la regla n°6, **el trabajador tiene una carga mínima de demostrar la regularidad de los emolumentos alegados como salario**, aspecto huérfano de prueba en el caso de marras.

Por tanto, no existe yerro a partir de estas piezas procesales, por cuanto lo relevante para el caso, era acreditar las bonificaciones recibidas, así como su habitualidad y cuantía; y como no se encuentran demostrados no hay alternativa diferente a confirmar la absolución que por tal concepto emitió la *a quo*.

Por este Colegiado es oportuno memorar, que conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, las partes tienen unas cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretenden. Y es que “(...) *al juez no le sucede lo que al historiador; quien, si los elementos de juicio no lo convencen, guarda reserva y entra en el terreno de las suposiciones. El juzgador tiene que tomar partido en favor de aquél que, estando obligado a probar, logró hacerlo, o absolver en caso de fracaso.*”⁸.

⁷ Corte Suprema de Justicia. Sala de Cesación Laboral. Sentencia SL3102-2021. M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.

⁸ ROCHA, A. (1951). De la prueba en derecho. Tercera Edición, Universidad Nacional. p. 12.



Dicho lo anterior, resulta ser negativa la respuesta al problema jurídico planteado, siendo procedente confirmar en su totalidad el fallo apelado tras hallar soportados probatoriamente los razonamientos de la decisión apelada, que conllevaron al fracaso de las súplicas de la demanda.

6. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., aplicable a asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del CPTSS., se impondrá condena en costas al recurrente (demandante) ante la improsperidad de su alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

7. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR en su integridad el fallo apelado, conforme a lo motivado.

SEGUNDO. – CONDENAR en costas a la parte recurrente (demandante) ante la improsperidad de la alzada.

TERCERO. - Vuelvan las diligencias al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE

EDGAR ROBLES RAMÍREZ

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Decision Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Clara Leticia Niño Martinez
Magistrada
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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: **f7c3ddac8f2f332652dc2862a72354c3da30fb9667966f996728f7e07a7c55c5**

Documento generado en 29/08/2023 03:20:27 PM

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