

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintisiete (27) de enero de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a resolver la apelación contra la sentencia proferida en primera instancia en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **ALBERTO ALEXANDER SIERRA MAYA** contra la sociedad **INVERSIONES TRIBILÍN S.A.S.** tramitado bajo el radicado único nacional No. 05360-31-05-001-2019-00076-01, venido a esta instancia en apelación de la sentencia de primera instancia.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

1. ANTECEDENTES:

El actor pretende con la presente demanda, en lo que para resolver el recurso de apelación interesa, que se declare que entre él y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo que finalizó el 31 de julio de 2018 de manera unilateral y sin justa causa, y consecuentemente se le pague la indemnización por despido injustificado. Asimismo pretenden se declare que la sociedad demanda incurrió en mora del pago de la liquidación final de sus prestaciones sociales, y en consecuencia se condene a la demandada al pago de la indemnización del Art. 65 del CST.

Como fundamento factico de las pretensiones en lo que para resolver el recurso de apelación interesa expone el actor que tuvo una relación laboral con la compañía demandada desde el 16 de diciembre de 2009, la que culminó el 31 de julio de 2018 por decisión de la gerencia de la empresa sin anunciar las razones, causas o motivos, decisión que fue anunciada por el gerente de la empresa señor Alberto

Ignacio Sierra Uribe, el que le manifestó al demandante a las 6 a.m. que solo trabajaba hasta ese día, y sin que el actor fuera llamado a descargos, ni se le siguió procedimiento disciplinario previo.

Manifiesta que despues de requerir en repetidas ocasiones a la sociedad demandada que le pagara la liquidacion final de sus prestaciones sociales, finalmente el 19 de noviembre de 2018 recibió notificación, que el pago había sido realizado mediante proceso judicial de pago por consignación.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia negó la pretensión de declaración del despido injustificado, y por ende del pago de la indemnización por despido sin justa causa. Para negar la pretensión antes señalada la *a quo* argumentó que el demandante no probó el despido del trabajo lo que era presupuesto necesario para estudiar el posible despido injustificado.

Igualmente, la juez condenó a la sociedad demandada al pago de la indemnización del Art. 65 del CST por la mora en el pago de la liquidación final de prestaciones sociales, argumentado que cuando existe controversia sobre la liquidación de las prestaciones o el trabajador se niega a recibir su pago, debe el empleador consignarlas a órdenes del respectivo despacho judicial conforme al Nral 2 Art. 65 del CST, por lo que hubo consignación tardía de las prestaciones del demandante, pues el contrato fue fenecido el 31 de julio de 2018 y la consignación se realizó el 22 de octubre de 2018 hubo un retardo de 81 días en el pago de las prestaciones sin justificación.

3. DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN:

Los apoderados judiciales de ambas partes apelaron parcialmente la sentencia en los siguientes términos:

APELACIÓN DEL DEMANDANTE.

La parte demandante, apeló parcialmente la sentencia, solicitando que en esta instancia se revoque lo relativo a la absolucón de la indemnización por despido

injusto, argumentando que interponer recurso de apelación frente a la decisión de no conceder la pretensión de declaración de terminación de la relación laboral por despido sin justa causa y su consecuente indemnización.

Expone que el objeto de esta impugnación, es atacar la presunción de veracidad sobre los hechos en los cuales se fundamenta la decisión tomada, en el sentido de determinar que la terminación obedeció a fecha de 31 de julio del año 2018, por decisión del demandante, es decir, por renuncia del demandante, argumentando el juez, que debía de ser el demandante quien debía establecer la prueba sobre la situación del despido por parte del demandado.

Indica que la renuncia es un acto unilateral y dentro del proceso y dentro del debate probatorio no está establecido que el demandante haya manifestado su intención de dar por terminada la relación laboral. No hay ninguna prueba dentro del debate probatorio del cual se pueda establecer ese acto de renuncia unilateral por parte del demandante.

Por otra parte indica que dentro de sus argumentos o estrategias de defensa la demandada planteó dos situaciones; la primera fue la de señalar que había operado o sucedido un abandono del cargo y eso lo presentó así en la contestación de la demanda y luego en las alegaciones finales estableció que la terminación había obedecido a una renuncia, ahora, si estamos establecidos o nos suscitamos el primer estadio, es decir, el abandono por si solo, su señoría, no comportaría una terminación automática de la relación laboral, por lo cual, el empleador debería de verificar cuales son las circunstancias que deberían de haber llevado a que el trabajador no se presentase a trabajar. En el caso de que se llegase a considerar que la terminación obedeció después de la comunicación sostenida entre el gerente Alberto Ignacio Sierra y el señor Alexander Sierra el día 31 de julio y que a partir de allí después obedeció un abandono del cargo, no hay ninguna prueba dentro del plenario que hubiera establecido un procedimiento subsiguiente para que el empleador hubiera a partir del abandono del cargo y del incumplimiento de sus obligaciones contractuales laborales haber determinado una terminación justificada de la relación laboral.

Señala que, en cuanto, al punto de la renuncia, en el plenario probatorio no está establecido y de la declaración incluso rendida en el interrogatorio de parte por el

demandante, estaba establecida la plena manifestación entregada por el representante legal principal y gerente principal de la empresa quien está probado dentro de los interrogatorios también y dentro del debate de la prueba testimonial que era el superior jerárquico laboral del demandante, la manifestación de su despido. No, por el contrario, no hay ninguna prueba que haya sopesado una renuncia. Aquí hay es un tema de valoración de prueba testimonial. Mi prohijado manifiesta que él como testigo directo y presencial de la reunión recibió la instrucción por parte del gerente y superior jerárquico de que no trabajaba más en la empresa y que lo despedía. Por el contrario de la valoración de la prueba de interrogatorio de parte de la parte demandada quien absuelve ese interrogatorio que es el doctor aquí presente, abogado de la empresa, no fue testigo directo ni presencial de esos hechos, incluso cuando se le realizaron y hay que verificar y pido a la Magistratura en segunda instancia que se valore nuevamente el testimonio de la prueba de interrogatorio de parte rendida por el apoderado de la parte demandada, él manifiesta que no estaba presente dentro de esa reunión y por lo cual no le pueden constar los hechos que sopesan o que fundamentan una renuncia por parte de mi prohijado.

Es, decir, no se probó por la parte demandada su justa causa de terminación de la relación laboral. No se probó que el demandante se ausentará de la empresa o abandonará su cargo dentro de la empresa de manera injustificada como lo manifestó la parte demandada y como fue señalado por parte de la judicatura al establecer que la renuncia obedeció a partir de dicha reunión. No está probado, entonces, ningún proceso de desvinculación laboral, no hay prueba de procesos de descargo laboral en el cual se garantizará al demandante la posibilidad para controvertir una justa causa argumentativa de abandono del cargo que sopesara el incumplimiento de las obligaciones contractuales laborales. Como lo señalé en las alegaciones debemos de tener presente que nuestra Corte Suprema de Justicia ha señalado que *“la sola ausencia física del trabajador dentro de la empresa por sí sola no constituye de manera automática y necesaria una justa causa del despido y mucho menos aun una causa de terminación legal del contrato”* y en base a ello la parte demandada tenía la obligación de adelantar un procedimiento de descargo laboral para fundamentar de allí el despido con justa causa lo cual no se hizo. Incluso su señoría, si toma como elemento de prueba la liquidación de terminación de la relación laboral, allí ni siquiera se prueba el motivo por el cual se dio por terminada la relación laboral.

Entonces, en este caso estamos en una indeterminación que esta judicatura debe resolver en segunda instancia y es precisamente de señalar quien tiene la carga probatoria de establecer la causa de la desvinculación laboral. En ese tipo de proceso existe una desigualdad entre las partes, existe una parte fuerte frente a las cargas laborales y probatorias y una parte débil, la parte fuerte es el empleador y la parte débil es el empleado en ese caso mi representado. Así, entonces, como es el empleador quien debe adelantar un proceso para justificar la causa por la cual se vio terminada la relación laboral, es el empleador quien debe a partir de lo establecido en el art 145 y 167 del C.P.L quien está en mejores condiciones frente al material probatorio de hacerlo llegar al proceso por esa desigualdad entre las partes, entonces, su señoría, si es que con una variación en la tesis planteada por la parte demandada en cuanto a la señalada en la contestación de la demanda sopesada en un supuesto abandono del cargo y la cual sufre una mutación a la renuncia, es quien debió probar lo primero, la parte demandada, quien debió haber probado el abandono del cargo y ahora también debió ser la parte demandada quien debió de probar la renuncia, lo cual no se hizo en este caso y si ninguna de las dos circunstancias llevaban para la terminación de la relación laboral debió de haberlo fundamentado en un despido con justa causa, lo cual tampoco probó dentro de este proceso.

La sentencia carece de una indebida valoración probatoria en cuanto a las circunstancias que dieron por hecho la terminación de la relación laboral máximo cuando el despacho reconoce que la relación laboral se dio por terminada el 31 de julio, día de la conversación entre mi representado y el representante legal, gerente principal de la parte demandada, el señor, Alberto Ignacio Sierra y por ese motivo entonces solo bastaría que la judicatura en segunda instancia dieran aplicación a esos artículos 66 y 64 del C.S.T, para que se tase y se liquide la indemnización por despido sin justa causa equivalente a 30 días de salario por el primer año de servicio y 20 días de salario por cada año adicional y fracción.

APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA.

El apoderado judicial de la sociedad demandada, interpone recurso de apelación parcial en contra de la providencia de primera instancia, argumentando que la jurisprudencia de la CSJ ha establecido que la sanción moratoria no es automática y que solo procede cuando haya mala fe del empleador y en este caso la demandada

no ha obrado de mala fe, pues la empresa intentó conforme los documentos presentados tanto por la parte demandante como demandada, que existía contradicción entre las partes y que en la empresa se paga la nómina y prestaciones por quincena, por lo que se debe revocar la condena a la indemnización moratoria.

Que en el caso que el Tribunal considere que se debe mantener la sanción moratoria, se tenga en cuenta que en la empresa se cancelan las prestaciones en quincenas y a terminación la renuncia del demandante se dio el 31 de julio de 2018 y el día 30 había sido de pago de nómina por lo tanto en gracia a discusión, la sanción solo empezaría apocarse a partir del siguiente periodo de pago de nómina de la empresa que sería el 15 de agosto de 2018

4. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, las partes presentaron oportunamente escrito de alegatos de conclusión.

ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDANTE.

En los alegatos, la parte actora anota resumidamente, que en el fallo de primera instancia hubo un error en la apreciación de las pruebas testimoniales que incluso configurarían un defecto por indebida apreciación probatoria.

Se anota que partiendo de lo anterior debemos analizar las pruebas de interrogatorios de partes, testimonial y los documentos arrimados al proceso, con relación al hecho de terminación de la relación de trabajo y el despido injustificado del demandante.

Se indica que no es cierto que del debate probatorio se tuviera noticia incontrovertible de que luego de una discusión con el gerente general, su padre y único jefe inmediato, sobre el manejo indebido de asuntos propios del cargo de administrador financiero, el actor abandonó las instalaciones de la empresa, al regresar el día siguiente hablo con la señora Martha Cecilia Mosquera Cuesta, pues la única persona testigo directa de ese hecho fue el demandante. Incluso el señor Alberto Ignacio Sierra no compareció al proceso y no rindió versión. Es decir, la única prueba sobre este hecho que esta en el proceso, es la declaración del

trabajador demandante, quien declaro que en esa discusión fue su jefe o superior inmediato, su padre, quien incluso era el representante legal de la empresa empleador, quien tomo la decisión de despedir al trabajador, todo originado en una molestia, rabia o discusión del superior jerárquico.

Es preciso señalar que la testigo Marta Mosquera y el declarante Juan Felipe Ruiz, no son testigos directos del hecho de la discusión entre padre e hijo y en la cual se dio la orden de despido de parte del señor Alberto Ignacio Sierra hacia el señor Alexander Sierra Maya.

La Jueza, sin ninguna razón o falta de credibilidad, resto todo alcance y valor probatorio a la declaración del demandante. Señalo la Jueza, sobre la declaración de la forma de terminación del contrato de trabajo, que su declaración fue una afirmación que no demuestra nada. Pero olvida o pasa por delante la Jueza, que es que en el proceso el único declarante y testigo directo de la discusión y del despido fue el demandante Alexander Sierra. La Jueza olvida y resto el verdadero alcance de la declaración de parte del señor ALEXANDER SIERRA en su interrogatorio. El interrogatorio de parte es un medio de prueba, la declaración del demandante no son meras afirmaciones de parte interesada. señalar que las declaraciones de parte son meras afirmaciones de parte interesada es desconocer el alcance del interrogatorio de parte como medio de prueba de un hecho específico. conforme al artículo 165 del CGP que se debe aplicar por analogía a este proceso, la declaración de parte es un medio de prueba. es decir la declaración de parte no es como lo señala la jueza una simple aseveración o afirmación de parte interesada. la declaración de parte es un medio de prueba por si solo. en este caso, la declaración de parte del señor ALEXANDER SIERRA es un medio de prueba del contenido y alcance del hecho de la reunión sostenido entre el señor ALEXANDER SIERRA y su padre y jefe inmediato, reunión en donde el jefe inmediato del demandante le manifestó verbalmente la orden del despido, y de ese hecho no existen testigos que hayan manifestado lo contrario o que hayan manifestado un contenido diferente de la reunión, pues la señora MARTHA MOSQUERA declaro que a ella solo le consta que discutieron y al representante legal que declaro en el proceso no le consta los hechos, por el contrario dio una respuesta evasiva, que conforme al artículo 205 del CGP, la renuencia a responder y las respuesta evasivas harán presumir por cierto los hechos susceptibles de prueba de confesión sobre los cuales las preguntas asertivas admisibles contenidas en el interrogatorio, la misma presunción se

deducirá respecto de los hechos susceptibles de prueba de confesión en la demanda y a la mínimo la evasiva a responder se apreciara como un indicio grave.

Lo tercero que hay que señalar es que el otro testigo directo de la reunión del 31 de julio de 2018, es el señor ALBERTO IGNACIO SIERRA URIBE, pero este decidió no asistir a la audiencia y a no rendir interrogatorio de parte y en su lugar acudió el señor JUAN FELIPE RUIZ MUNERA, es decir, el otro testigo directo de la reunión y que pudiera refutar o desmentir la declaración rendida por el demandante, no declaro, es decir, el jefe inmediato del demandante no quiso participar en el interrogatorio para desmentir el hecho de haberle manifestado su decisión y orden de despido verbalmente.

Es así como le correspondía al empleador demandado, desmentir la declaración rendida por el trabajador demandante y demostrar que el señor ALEXANDER SIERRA MAYA renunció.

La parte demandada (INVERSIONES TRIBILIN SAS), dentro del proceso judicial, para desmentir el hecho del despido y establecer que hubo una terminación por parte del trabajador demandante, lo primero que hizo desde la contestación de la demanda fue la de establecer que hubo una ausencia de la empresa o abandono del cargo por el demandante (véase la contestación de la demanda a los hechos segundo, tercero y cuarto), pues allí hace referencia a “razon por la cual el demandante se ausentó de la empresa, manifestando que se iba de la compañía a partir de la conversación con su padre” ... “el demandante dejó su puesto de trabajo ante el reclamo de su padre” ... “el demandante luego de una discusión con su padre dejó de trabajar en la empresa, es decir se fue de la empresa” ... pero posteriormente el empleador demandado en sus alegatos de conclusión de primera instancia, modifico su tesis y paso a señalar una que había ocurrido una renuncia del demandante.

Aquí vale la pena señalar que una renuncia y un abandono del cargo por ausentarse de la empresa son dos figuras diferentes, la primera implica la manifestación de una decisión de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y la segunda implica el incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador que automáticamente no dan por terminado el contrato de trabajo, pues para dar por terminado el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones

contractuales del trabajador, se requiere el adelantamiento o agotamiento de procesos internos laborales de descargos disciplinarios, siendo que la figura de abandono del cargo *no constituye por sí sola, de manera automática y necesaria una justa causa del despido y mucho menos aun una causa de terminación legal del contrato*, como al final de mi intervención lo señalaré.

En cuanto a una renuncia, no existe prueba documental de que el demandante haya comunicado su decisión de renunciar a la empresa. Tampoco existe prueba testimonial de que el demandante hubiera manifestado verbalmente su decisión de renunciar. Estos puntos no fueron acreditados por la parte demandada, para desvirtuar la declaración de parte como medio de prueba rendido por el demandante.

Finalmente y en caso de que el tribunal se acerque a la teoría sobre el abandono del cargo, por una ausencia del señor ALEXANDER SIERRA a la empresa demandada después del 31 de julio de 2018, el abandono del cargo, conforme a las sentencias 11309 del 27 de septiembre de 1985, 5190 del 29 de octubre de 1992 y SL1051-2020 de la Sala Laboral de la CSJ, en este caso no comportó una decisión tacita de renuncia por parte del demandante, puesto su ausencia obedeció a la decisión de despido informada directamente al demandante por su jefe inmediato en reunión del 31 de julio y ratificada posteriormente al día siguiente por el señor ALBERTO IGNACIO SIERRA, conforme a la declaración rendida en el interrogatorio del demandante, lo cual no fue desmentido ni por el señor JUAN FELIPE RUIZ ni por la señora MARTHA MOSQUERA. El abandono del cargo tampoco comporta una terminación automática del contrato de trabajo. Y en tal sentido, la demandada como una empresa que conforme a la información del certificado de existencia y representación legal lleva casi de 30 años de vida jurídica, no cumplió ningún deber de cuidado, no exigió carta al trabajador donde ratificara su decisión de renuncia, tampoco ante la ausencia del trabajador lo requirió para la entrega de su cargo ni mucho menos le adelantó un proceso disciplinario. De acuerdo a la sana lógica, una empresa con casi 30 años de vida jurídica debió de haber tenido un mayor deber de cuidado en sus formas de terminación de relación laboral y mucho mas del trabajador demandante que era un directivo de la empresa, pero ha quedado claro que por el contrario el empleador demandado actuó dolosamente en la terminación de la relación laboral e incluso esto quedo demostrado en las dilaciones y razones

falsas para la mora en el pago de la liquidación de retiro y en el descuento no autorizado de la misma al trabajador.

Sobre el carácter y aptitud probatoria de la declaración de parte, la CSJ ha señalado:

“En primer lugar, en la sentencia referida se descartó tener como prueba la declaración de la parte demandada, al determinar que no tiene validez porque *«la parte no pudo fabricar su propia prueba»*, lo que desconoce lo reglado al respecto por el Código General del Proceso.

Lo anterior, porque el régimen probatorio en el proceso civil colombiano está fundado en el postulado de la apreciación razonada de la prueba o sana crítica, en el cual es el juez quien pondera la evidencia y, después de sopesarla acorde con las reglas de la experiencia, la lógica y la sana crítica, extrae las conclusiones que de ese laborio emerjan, contrario a lo que acontece en el sistema de la valoración legal o de prueba tasada donde es el legislador quien, por anticipado, establece la forma como el operador judicial debe apreciar cada medio, de modo tal que este solo debe hacer una valoración cuantitativa a efectos de confirmar o desvirtuar su mérito.

Luego, en desarrollo de esa misión reconstructiva y de formación del convencimiento en el que nuestro sistema procesal actual se basa, el funcionario puede apreciar sin ataduras, y acorde con unas pautas genéricas que le sirven de faro y, por tanto, de criterio orientador, las manifestaciones hechas por cada extremo a fin de cotejarlas con las pruebas recaudadas y así adquirir la convicción necesaria para construir el silogismo judicial.

Quién mejor que la propia parte, que es la más interesada en las results del pleito, para narrar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos cuya averiguación es pieza clave para su resolución. A fin de cuentas, es ella quien los conoció mejor que nadie y, por ende, está en mejores condiciones de recordarlos, sobre todo porque es la protagonista en la controversia, lo que hace que su versión sirva para aclarar lo ocurrido si de ella se logran extraer los frutos debidos.

...

Queda claro, entonces, que la versión de la parte sí tiene relevancia en el proceso civil no solo en lo que la perjudique, sino también en cuanto le favorezca o en tanto le resulte neutra a sus intereses. Es tan relevante, pertinente y necesaria la declaración de la parte en el proceso jurisdiccional, que el Código General del Proceso, expedido en coherencia con los postulados y principios que sirven de faro al Estado Constitucional y Social de Derecho, democrático, participativo y pluralista implementado en la Carta Política de 1991, la positivizó, y lo hizo cuando autorizó a cada litigante para brindar al proceso su versión de los hechos y previno al juez para que la valore en comunión con las demás pruebas.

Nótese cómo en el artículo 165, referido a los medios de prueba, distinguió entre declaración de parte y confesión, lo que reafirmó en el artículo 198

cuando estableció que «el juez podrá, de oficio o a solicitud de parte, ordenar la citación de las partes a fin de interrogarlas sobre los hechos relacionados con el proceso» y reiteró al final de ese precepto al consagrar que «la simple declaración de parte se valorará por el juez de acuerdo a las reglas generales de apreciación de las pruebas».”¹

Incluso en la misma jurisprudencia, la Corte señala que la decisión judicial que descarta la declaración de parte como un medio de prueba incurre en error o defecto factico:

“Por consiguiente, en el caso objeto de control constitucional el fallador debió apreciar libremente la exposición factual de los demandados y valorarla acorde con las pautas trazadas en el estatuto procesal, a fin de cotejar su contenido con los demás elementos de prueba obrantes en el infolio y extraer, de ese escrutinio, el mayor convencimiento posible y útil para zanjar la pendencia. Como no lo hizo, incurrió en un defecto fáctico que habrá que remediar.”²

Finalmente señores Magistrados, la declaración del demandante (ALBERTO ALEXANDER SIERRA MAYA) deberá analizarse con los demás medios de pruebas y en aplicación a la carga dinámica de la prueba, el papel de indefensión del trabajador en la mediación de la relación laboral y la posición de superioridad o fortalece del empleador frente a los medios de prueba sobre el hecho de terminación del contrato de trabajo. Todo lo anterior conforme fue expuesto en los alegatos finales. La sociedad demandada debió desvirtuar la causa de terminación injustificada del contrato de trabajo argumentada por el trabajador como parte débil de la relación laboral, mediante una supuesta justa causa por abandono del cargo o la decisión de renuncia del trabajador, lo cual no ocurrió, esto nunca fue probado por el empleador demandado. En caso de que el trabajador demandante hubiera renunciado en el debate probatorio no hay y el empleador no probó lo siguiente: 1. no hay carta de renuncia del trabajador, 2. no hay solicitud del empleador para presentar carta que formalizara la decisión de renuncia del trabajador, 3. no hay solicitud del empleador para solicitar la entrega del cargo y todos los documentos, responsabilidades y funciones del trabajador, 4. el documento de liquidación no establece que la causa de la liquidación sea por renuncia del trabajador; en caso de que el trabajador demandante hubiera abandonado el cargo en el debate probatorio no hay y el empleador no probó lo siguiente: 1. requerimiento del empleador para que el trabajador se presentara en la empresa, 2. no hay citación a descargos

¹ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil. STC9197-2022. Radicación No 11001-02-03-000-2022-02165-00 . Magistrado Ponente OCTAVIO AUGUSTO TEJEIRO DUQUE

² Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil. STC9197-2022. Radicación No 11001-02-03-000-2022-02165-00 . Magistrado Ponente OCTAVIO AUGUSTO TEJEIRO DUQUE

disciplinarios por abandono del cargo y/o por incumplimiento del contrato de trabajo, 3. no hay una decisión motivada del empleador para despedir con justa causa al trabajador por abandono del cargo y/o incumplimiento del contrato de trabajo, 4. el documento de liquidación no establece que la causa de la liquidación sea por abandono del cargo del trabajador.

También en coherencia con los argumentos esgrimidos en estos alegatos de conclusión, respetuosamente solicito que se tenga en cuenta los LINEAMIENTOS JURISPRUDENCIALES de la Sentencia SL4547-2018 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. Señalando que se exige al empleador demandado como una empresa de más de 30 años que dice que el demandante renuncio o que abandono su cargo. La debida diligencia establecería que el empleador demandado (como una empresa de mas de 30 años de experiencia), en caso de renuncia o abandono del cargo del demandante, debió citar al demandante para que realizara la entrega de su cargo y sus asuntos y responsabilidades laborales o debió citarlo a una diligencia de descargos disciplinarios por abandono de cargo para determinar su despido justificado. Ninguna de esas 2 circunstancias concurren en este caso. Lo anterior conforme a los análisis y lineamientos jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral contenidos en la Sentencia SL4547-2018 (Radicación No. 70847 MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO), se establece que en la terminación del contrato de trabajo por abandono del cargo, el empleador debe demostrar la utilización de manera razonada de todos los medios a su alcance para localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia. Incluso en dicha jurisprudencia la Corte señalo:

“No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

...

Lo que sucedió es que el demandado no demostró que lo invocado como causal de despido, en realidad ocurrió, lo cual habría sido factible mediante

la aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intentos de localización del trabajador con amigos y/o familiares, constancias, entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir al trabajo (hospitalización, privación de la libertad, calamidad, fuerza mayor, etc); incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos. Por consiguiente, si bien no existe una lista taxativa o una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia.”

Finalmente solicito se analice nuevamente por una indebida valoración de la prueba documental del documento de liquidación de prestaciones sociales, documento en el cual en el motivo de liquidación queda establecido “TERMINACIÓN DE CONTRATO POR NO”, en el cual queda claro que la sociedad demandada no determino que el motivo era la renuncia o abandono del cargo del empleado demandante.

En consecuencia de todo lo anterior, el fallo de primera instancia deberá modificarse en el sentido de conceder la totalidad de las pretensiones del demandante y en consecuencia adicionar la declaración de que INVERSIONES TRIBILIN SAS, como empleador, termino sin justa causa la relación laboral con el señor ALBERTO ALEXANDER SIERRA MAYA, como empleado a fecha de 31 de julio de 2018, en consecuencia de lo anterior condenar a INVERSIONES TRIBILIN SAS al pago de la indemnización por despido injustificado a favor del señor ALBERTO ALEXANDER SIERRA MAYA. En consecuencia indexar la suma de dinero condenada a titulo de indemnización por despido injustificado hasta la fecha de pago. Y declarar que INVERSIONES TRIBILIN SAS incurrió en mora injustificada en el pago de la liquidación de despido y/o retiro del señor ALBERTO ALEXANDER SIERRA MAYA. De igual forma señaló que deberán mantenerse todas las condenas realizadas, especialmente me opongo a la apelación de la demanda y deberá mantenerse la condena de sanción moratoria por la mala fe del empleador en atender el pago oportuno de la liquidación al trabajador.

ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA:

En los alegatos, la sociedad demandada anota resumidamente que la parte demandante pretende que se revoque la decisión de primera instancia en cuanto a que no se declaró el despido injusto del demandante, con el argumento falaz de que

la juez de primera instancia no sustentó su decisión conforme a derecho, todo lo cual es completamente falso, pues como bien lo dijo la falladora en su sentencia, correspondía al demandante dentro de la oportunidad procesal establecida en nuestro ordenamiento probar el supuesto despido; y es que en este asunto, como se sabe, la situación entre el demandante y la sociedad demandada que entonces era representada legalmente por el padre del demandante era absolutamente desafortunada, y como se evidencio de las pruebas recaudadas, fue el demandante quien decidió no volver a la empresa, y como se probó, entregó las llaves de la oficina a la señora **MARTHA MOSQUERA**, y no regresó más a la empresa al indicar que se iba de esta; esta situación dista mucho de lo que a fuerza pretende el apoderado de la parte demandante de inducir en error frente a una indebida apreciación de la pruebas, pues el demandante **NUNCA FUE DESPEDIDO**, y no hay prueba de ello.

Nuestro ordenamiento jurídico exige una carga probatoria mínima en los procesos, y el demandante es una persona capaz, preparado mentalmente pues tiene educación superior de calidad, y obró como gerente financiero de la compañía por varios años, y correspondía al demandante probar mínimamente lo indicado en su demanda o a través de las pruebas recaudadas en el proceso; basta mirar que faltó a la verdad en cuanto al pago de las vacaciones que efectivamente `pagó la sociedad al demandante, basta mirar los documentos aportados al proceso en la sustentación adicional al recurso de alzada, donde se solicitó como prueba sobreviniente o de oficio, y de la cual arrimo los soportes contables que dan cuenta de ello.

La sociedad, al tener la noticia de la renuncia de ALEXANDER SIERRA, procedió como con todos sus empleados, pese a ser el hijo del representante legal, a ordenar su liquidación y pago de prestaciones sociales, como efectivamente se dio, pues para ello, no había distinción alguna, y evidencia LA BUENA FE de la parte demandada en este asunto, por lo que deberá el Honorable Tribunal, declarar probadas las excepciones propuestas en la contestación de la demanda y que no fueron atendidas por la juez A quo.

Como se indicó en sustentación del recurso de apelación, la sociedad que represento en toda ocasión ha obrado con total lealtad para con sus trabajadores, ya al demandante se le entregaron los recursos que negó haber recibido y que se

demuestran con los soportes adjuntos a este escrito, y que deberán ser tenidos en cuenta, como mala fe de la parte actora.

Dado lo anterior, solicito al Honorable tribunal Superior de Medellín, que se mantenga la decisión de la señora Juez en cuanto a que no se probó despido alguno, por cuanto no lo hubo como quedo evidenciado en este proceso, y se revoque la condena en cuanto al pago de acreencias que efectivamente pagó la sociedad demandada, como se evidencia en los soportes adjuntos a este escrito y que dan cuenta y plena prueba de que la sociedad INVERSIONES TRIBILIN S.A.S., no quedó debiendo suma alguna al demandante.

5. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER:

Teniendo en cuenta los argumentos expuestos en los recursos de apelación, son dos los problemas jurídicos a resolver en esta instancia; el primero si el demandante probó haber sido despedido de trabajo y de haberlo probado, si ello se produjo por parte del empleador sin justa causa; y el segundo, establecer si la falta de pago oportuno de las prestaciones sociales al demandante encuentra justificación que impida la presencia de mala fe en el impago, y de no existir justificación, si la indemnización se debe liquidar desde la fecha que el empleador paga la nómina de salarios a sus trabajadores.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes:

6. CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará del estudio del recurso de apelación, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

Acorde con lo anterior, deberá esta Sala establecer, en primer lugar, si el demandante probó haber sido despedido de trabajo por la sociedad demandada, teniendo en cuenta que conforme al artículo 167 del CGP *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

Ahora, sobre el argumento de la parte demandante en la apelación relativo a que se le violó el debido proceso al actor, por cuanto no se le citó descargos, de tal argumento solo sería viable su estudio si se halla probado el despido del trabajador y el empleador estuviera alegando una justa causa, pues si no se prueba el despido mal se haría en exigir una citación a descargos propia de la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo imputándole una falta al trabajador como motivo para terminarle el contrato de trabajo.

De esta manera debemos recordar que como lo tiene establecido la jurisprudencia de la SCL de la CSJ, (Sentencias SL592-2014, y SL17728-2016 entre otras) al trabajador le incumbe la carga de probar el despido del trabajo, y al empleador acreditar los hechos en que fundamenta la justa causa del despido, si alega por el empleador la presencia de esta.

En ilación con lo anterior, respecto de la terminación del contrato de trabajo el actor adujo en los hechos de la demanda, que la relación laboral con la compañía demandada culminó el el 31 de julio de 2018 por decisión de la gerencia de la empresa sin anunciar las razones, causas o motivos, decisión que fue anunciada por el gerente de la empresa señor Alberto Ignacio Sierra Uribe, el que le manifestó a las 6 a.m. que solo trabajaba hasta ese día, y sin que fuera llamado a descargos, ni se le siguió procedimiento disciplinario previo.

En la respuesta a la demanda, la sociedad accionada, respecto de los anteriores hechos contestó que no es cierto, y que el actor dejó su puesto de trabajo ante el reclamo de su padre, al encontrar graves irregularidades que involucraban la venta sin autorización por parte de la compañera permanente del demandante de 300 cerdos que no pagaron a la compañía, que tenía un valor de más de \$ 100.000.000, lo que generó vergüenza en este y trató de montar un supuesto despido inexistente, pues el demandante luego de una discusión con su padre dejó de trabajar en empresa, es decir se fue de la empresa.

Así entonces, al no haber admitido la sociedad demandada que haya despedido al actor del trabajo, le correspondía a este probar que tal despido se produjo de manera unilateral por parte de la demandada, sin que en el proceso exista prueba alguna de que tal despido se produjo, pues del interrogatorio de parte de quien lo absolvió en respecto de la parte demandada, nada dijo al respecto y nada podía saber, pues no estaba presente en la reunión del demandante con su padre en la que aduce que fue despedido, y por lo cual no le puede constar el hecho del presunto despido.

De otra parte, sobre el tema planteado en los alegatos del demandante, de que del interrogatorio de parte absuelto por el actor se derive la prueba del despido, porque si lo afirmó, es menester anotar, que sobre el asunto, se ha ocupado en múltiples providencias la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como la SL 3539 de 2020 o la SL 4309 del 4 de noviembre de 2020, rad. 85949 en la que indicó:

“Para que se configure una confesión es necesario que haya versado sobre hechos que producen consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, conforme a lo previsto por el artículo 191 del Código General del Proceso, antes artículo 195 del CPC, lo que no ocurrió en el caso.

Con fundamento en lo anterior, no es dable adentrarse en el análisis del interrogatorio de parte rendido por la actora ya que, de un lado, tal medio probatorio no es calificado en casación a menos que se acuse como confesión, y de otro, no es admisible que la parte denuncie su propio interrogatorio para efectos de tener por probados los hechos afirmados por ella en el proceso.

Sobre esto último, debe recordarse que la Corte ha estimado que no es válido que la parte que realiza una declaración persiga que esta se tenga como prueba de los supuestos fácticos que quiere demostrar en el juicio. En efecto, en sentencia CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637, reiterada en CSJ SL4685-2018, expuso: «[...] a ninguna de las partes le es dable producir sus propias pruebas, es decir, que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio» (subrayado fuera del texto original).”

En el mismo sentido de la sentencia antes referida, se ha pronunciado la citada Corte en las sentencias SL3827 de 2020 y SL3112 de 2022

Finalmente, no se desconoce que el inciso 2º del art. 191 del Código General del Proceso consagró una nueva regla sobre la interpretación de esta prueba, al señalar que *“La simple declaración de parte se valorará por el juez de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas.”* Es decir, se ubicó la declaración de parte como un medio autónomo de prueba, lo cual se traduce en que le es permitido a las partes rendir su versión de los hechos, declaración que puede ser tomada para beneficio propio y no sólo como confesión, misma que debe ser valorada como cualquier otro medio probatorio, de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas, aunque resulte apenas obvio que dada la especial posición que ocupan dentro del proceso judicial, han de ser valoradas con mayor rigor y no menos cautela en cuanto a su coherencia, precisión y claridad, y en todo caso, tal declaración solo puede constituir un apoyo a las otras pruebas que obren en el proceso, pues sería absurdo que una decisión judicial, se pueda fundar únicamente en la versión de las partes al rendir interrogatorio de parte.

Y en el presente caso, no obra ninguna prueba que sobre que el actor haya sido despedido del trabajo, por lo que de su sola declaración, no resulta posible dar por acreditado el despido.

Ahora respecto de lo alegado en la apelación del actor, que, si se toma como elemento de prueba la liquidación de terminación de la relación laboral, allí no se prueba el motivo por el cual se dio por terminada la relación laboral, en efecto en la referida liquidación no se anota causa de terminación de la relación laboral, pero ello para nada conduce a que de ello se derive prueba que el despido se produjo.

Dilucidado lo anterior, pasa la Sala a resolver el segundo de los problemas jurídicos planteados, el cual encuentra sustento en el recurso de apelación presentado por la parte demandante, y que se circunscribe a establecer, si en el presente caso, existió mala fe de la sociedad demandada en el impago de las prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral, que pueda dar lugar a imponer la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CSTP o si por el contrario, existen razones de las cuales pueda advertirse la buena fe de la convocada, que permitan eximirla de dicha sanción.

Para resolver, si existió mora injustificada en el pago de las prestaciones sociales definitivas adeudadas al demandante a la finalización del vínculo laboral, ha de

señalarse primeramente que en lo atinente a la indemnización del art. 65 del CST por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, la SCL CSJ ha precisado que la sanción moratoria no es de aplicación automática ni inexorable, por cuanto para su imposición resulta necesario auscultar la conducta asumida por el empleador en el no pago de los salarios y/o prestaciones sociales adeudadas al asalariado, ya que sólo cuando la actitud omisiva se encuentra revestida de mala fe, resulta procedente fulminar condena por dicho concepto, más no cuando tal incumplimiento obedece a razones atendibles y justificables de tal proceder.

Así, en sentencia SL11436-2016, la alta Corporación reiteró que:

“En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó: ... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. “Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro.”

De esta manera, con relación a la oposición de la sociedad demandada a la condena a la indemnización moratoria, es evidente que no le asiste razón por cuanto claramente el Nral 2 del Art. 65 del CST, modificado por el Art. 29 de la Ley 789 de 2002, establece que: *“Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.”*, por lo que desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo del actor, la compañía demandada estaba habilitada para consignar las prestaciones del actor, aún en el caso que no hubiera controversia, sino que simplemente el demandante no se presentara a recibir el pago, y por ello la alegada controversia sobre la liquidación, no era impedimento alguno para realizar la consignación de manera oportuna.

Tampoco es de recibo el argumento del apoderado de la demandada, que como la culminación del contrato de trabajo se produjo el 31 de julio de 2018, el pago de las prestaciones sociales se debía realizar el 15 de agosto de 2018 con la nómina de salarios de la primera quincena de este mes, toda vez que el Art. 65 del CSP impone la sanción moratoria si no se pagan los salarios y prestaciones a la terminación del contrato, por lo que no se puede extender el plazo para el pago hasta ninguna fecha distinta que al menos dentro de los tres días siguientes a la terminación de contrato, en el que razonadamente se puede tomar el empleador para realizar las operaciones para liquidar las prestaciones y realizar el pago.

Conforme a los argumentos fácticos, probatorios y de derecho expuestos en precedencia, se CONFIRMARÁ la sentencia apelada.

Sin costas en esta instancia por haber sido vencida ambas partes en el recurso de apelación.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia apelada del 7 de octubre de 2019 proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por **ALBERTO ALEXANDER SIERRA MAYA** contra la sociedad **INVERSIONES TRIBILÍN S.A.S.**

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia.

La presente sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Vuelva el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma la providencia por quienes intervinieron en la decisión.

Los Magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **ca293f19f8b6cd662ad92554ca164d5a34c0fa098486d2454691a659a3916f4b**

Documento generado en 27/01/2023 01:45:33 PM

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