



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA

San José de Cúcuta, dieciocho (18) de diciembre dos mil veinte (2020)

RADICADO N°: 54-001-41-05-002-2019-00005-01  
TIPO PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA  
DEMANDADO: GENÉSIS CONSTRUCCIONES S.A.S.  
INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER

SENTENCIA

En virtud de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424/15, procede este Despacho a surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia dictada el **17 de junio de 2019** por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia, conforme el artículo 69 del C.P.T.S.S. y de acuerdo a lo siguientes:

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos

El señor **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA** presentó demandada ordinaria laboral de única instancia en contra de la sociedad **GENÉSIS CONSTRUCCIONES S.A.S.** y solidariamente contra el **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER** con fundamento en lo hechos que se encuentran relacionados en los folios 02 a 11 del expediente.

El actor alegó que el **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER**, le adjudicó a la sociedad **GENÉSIS CONSTRUCCIONES S.A.S.** el proceso de selección de mínima cuantía N° IP-MC-DT-NSA-005-2018, que fue perfeccionado mediante la Aceptación de Oferta N° 0630 de 2018, el cual consistía en el mantenimiento y adecuación de la sede del referido instituto.

Precisó el demandante que empezó a trabajar como ayudante de obra para esta sociedad desde el 07 de mayo de 2018, a través de un contrato verbal por obra o labor y desarrollando las funciones en el **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER**.

Alegó que cumplía un horario de trabajo de lunes a sábados de 7:00 A.M. de la mañana a 12:00 P.M. y de 1:00 P.M. a 5:00 P.M., devengando un salario de \$220.000 pesos semanales. Precisó que desde la última semana del mes de junio del 2018, la demandada bien incumpliendo la obligación del pago de salario por concepto de prestación de servicios que presta el demandante, y por ello decidió renunciar el 26 de mayo de ese año, ya para la cual se le adeuda la suma de \$733.320 pesos.

Además, precisó que a la fecha se le adeuda las prestaciones sociales y las vacaciones, tampoco fue afiliado a la Seguridad Social integral.

1.2. Pretensiones

Con fundamento en los hechos anteriores, el demandante pretendió que a través del proceso ordinario laboral de única instancia, se disponga lo siguiente:

1. Se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA** y la sociedad **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.** y el **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER** desde el 07 de mayo de 2018 hasta el 26 de mayo de 2018.
2. Se condene a la sociedad **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.** y al **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER** a reconocer y pagar al demandante **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA** los salarios dejados de cancelar en mayo de 2018, las cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, indemnización por despido indirecto, sanción moratoria del artículo 64 del CST, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

## 2. TRÁMITE DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, admitió la demanda mediante auto del 04 de febrero de 2019, ordenando notificar la misma y correr traslado a la parte demandada.

Mediante auto del 14 de marzo de 2019, se emplazó la sociedad **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.** y se le designó curador ad litem, debido a que no fue posible realizar la notificación personal de la demanda.

## 3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER**, contestó la demanda y se opuso a las pretensiones de la demanda, alegando que esta entidad no mantuvo vínculo laboral alguno con el actor.

El curador ad litem del demandado, la sociedad **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.** dio contestación a la demanda dentro de la oportunidad procesal, indicando que no le constaban los hechos alegados respecto a la relación laboral y no propuso excepciones.

## 4. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dictó sentencia el **17 de junio de 2019**, absolvió a los demandados de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante.

## 5. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

En este caso, se debe definir si le asistió la razón al juez de única instancia al absolver a la sociedad **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.** y al **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER** de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA**.

Mediante el trámite de este proceso ordinario de única instancia, el actor pretendió la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo con la sociedad **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.** y al **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER**, y como consecuencia de ello, se condene a los demandados al pago de acreencias laborales originadas en virtud de dicho contrato; es decir, que el principal hecho que sustenta las pretensiones de la demanda es un contrato de trabajo, por lo que en aplicación del artículo 167 del C.G.P., tenía la carga procesal de aportar las pruebas que demostraran su existencia.

Ahora bien, la juez de única instancia en la sentencia consultada consideró que las declaraciones testimoniales no fueron claras y se contraponen entre sí y son incógruas,

por lo que no se demostró el contrato de trabajo alegado. Por lo que este Despacho, debe analizar las pruebas para verificar si efectivamente se acreditó el vínculo laboral alegado.

Para efectos de resolver el problema jurídico planteado, es preciso indicar que el artículo 22 del C.S.T., define el contrato de trabajo como *“aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.”*, así mismo, en el artículo 23 se definen los elementos esenciales de éste, indicando que para que exista un contrato de trabajo se requiere que concurren la actividad personal del trabajador, la subordinación y un salario como retribución del servicio, y agrega que *“Una vez reunidos los tres elementos..., se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”*.

A su vez, es pertinente indicar que las previsiones sobre la concurrencia de éstos tres elementos no son absolutas, es decir, que es posible que con la presencia del más importante de éstos se considere la existencia del contrato de trabajo, la anterior afirmación se fundamenta en la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T., según el cual *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”*; presunción que al tener el carácter legal, admite prueba en contrario.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4027 de 08 de marzo de 2017, explicó:

*“(…) En efecto, cabe recordar, que el principio protector de la primacía de la realidad, consistente en darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes, lleva necesariamente a sostener que son aquellas particularidades que se extraen de la realidad las que se deben tener en cuenta y no otras a fin de determinar el convencimiento diáfano del juez con respecto a los servicios prestados por una persona natural y que se reclaman en una acción judicial, que configuren un contrato de trabajo.*

*De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.*

*Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, que se traduce en un traslado de la carga probatoria. Ello tiene fundamento en el carácter tuitivo o protector de las normas del derecho al trabajo, que le otorgan a quien alega su condición de trabajador, una ventaja probatoria consistente en probar la simple prestación del servicio a una persona natural o jurídica, para que se presuma esa relación contractual laboral.*

*Por consiguiente, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso.”*

De acuerdo con las normas y jurisprudencias citadas, en este caso le basta al demandante **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA**, demostrar la prestación del servicio para que opere la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T., y le corresponde entonces a los demandados **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.** y al **INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS – TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER** de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA** desvirtuar la misma, demostrando que la relación fue independiente.

En lo relativo a la prestación del servicio, se observa lo siguiente:

#### TESTIMONIO JOSÉ MENDOZA CONTRERAS

El testigo **JOSÉ MENDOZA CONTRERAS**, explicó que es contratista independiente y tiene contratos de pinturas y reformas. Indicó que el demandante **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA**, laboraba como ayudante en la adecuación de INVIAS, era el que pegaba las tabletas y a veces lo ayudaba a pintar. Señaló que el actor fue contratado por el señor **JORGE ADRIÁN CAMPEROS**, que era un contratista independiente, que llegó a un acuerdo con la empresa **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.**

Precisó este testigo que era el señor **JORGE ADRIÁN CAMPEROS**, era quién le daba órdenes al señor **NAVARRO PARRA**, que era el patrón. En relación con los extremos temporales del vínculo del demandante, señaló que no recordaba cuando empezó a laborar, que fue aproximadamente en mayo, pero no precisaba la fecha en la que entró.

#### TESTIMONIO MIGUEL ÁNGEL CARRILLO PORRAS

Manifestó que el señor **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA**, laboró colocando la tableta en INVIAS, pero no sabía cuando ingresó a trabajar, afirmando que fue en el tiempo que él trabajaba, que duraron trabajando 8 días. Precisó que no sabe quien contrató al dmandante, pero quien le daba órdenes era el señor Jorge.

Las anteriores declaraciones permiten concluir que el señor **LUIS ANTONIO NAVARRO PARRA**, no prestó sus servicios a favor de la empresa **GENÉSIS CONTRUCCIONES S.A.S.**, debido a que existe coincidencia respecto a que fue contrato y recibía órdenes del señor **JORGE ADRIÁN CAMPEROS**, que era un subcontratista de dicha empresa. En todo caso, tampoco hay una evidencia clara de los extremos temporales en que se dio la prestación de estos servicios, teniendo en cuenta que el testigo **JOSÉ MENDOZA CONTRERAS** indicó que no recordaba cuando empezó a laborar el actor, que fue en mayo pero no precisó una fecha de inicio o terminación ni el tiempo de duración del vínculo.

Adicionalmente, debe advertirse que en la petición de prueba el apoderado de la parte demandante precisó las fechas en que los testigos prestaron sus servicios, al respecto tenemos que el testigo **CARRILLO PORRAS**, se indicó que había laborado durante del 25 al 28 de junio de 2018, y pese a que afirmó que vio al actor laborar durante ese lapso, contradice lo extremos temporales señalados en la demanda respecto a que la vinculación del actor se dio entre el 07 de mayo de 2018 al 26 de mayo de 2018; por lo que por circunstancias de espacio-tiempo era imposible que tuviera un conocimiento directo de los hechos manifestados; por lo que no le trae este Despacho el convencimiento suficiente para establecer la prestación de servicios del actor en un periodo determinado.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en lo que se refiere al alcance de estas pruebas testimonial, es preciso señalar que el numeral 3 del artículo 221 del CGP, establece que “*El juez pondrá especial empeño en que el testimonio sea exacto y completo, para lo cual exigirá al testigo que exponga la razón de la ciencia de su dicho, con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento.*” Ello es relevante, debido a que la prueba testimonial debe ser espontánea y que las manifestaciones del testigo, más allá de ser un calco exacto de los hechos narrados en la demanda, sean claras y que expliquen cuándo, dónde y cómo llegó al conocimiento de cada hecho relatado, lo que no se observa en este caso; por lo que a juicio de este Despacho la prueba testimonial no aportó el suficiente convencimiento para demostrar la prestación

del servicio a favor de la empresa demandada y los extremos del contrato de trabajo alegado.

Conforme se explicó en la Sentencia SL3131 de 2020, por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien pretenda la declaratoria de un contrato de trabajo, debe acreditar, por lo menos la prestación personal del servicio y los extremos temporales en los cuales afirma se desarrolló la labor, para dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 24 del CST. En dicha providencia se afirmó que “... *habría que decir que el juzgador de la alzada acertó cuando aplicó al caso la presunción de que trata el artículo 24 del CST, al igual que cuando reclamó la carga de la prueba hacía la parte actora respecto de los límites temporales de la relación laboral.*”

A juicio de este Despacho, con los elementos probatorios para concluir la existencia de los elementos estructurales del contrato de trabajo esto es la prestación del servicio a favor del demandado la empresa **GENÉSIS CONSTRUCCIONES S.A.S.**

La demostración de los elementos estructurales esenciales del contrato de trabajo en los términos del artículo 23 del CST, requiere que se demuestre que efectivamente el actor realizó actividades personalmente a favor de quien alega su empleador, que dichas actividades no tenían un carácter independiente y autónomo, en la medida que estaba sujeto estrictamente a las órdenes de este último y que recibía una remuneración por dichos servicios. Estos elementos no fueron demostrados dentro del trámite procesal, prueba que era de incumbencia de la parte demandante, en virtud del principio de responsabilidad probatoria consagrado en el artículo 167 del CGP, el cual impone a las partes el deber de demostrar los hechos en que se sustentan sus pretensiones.

Bajo estas circunstancias, la decisión del juez de única instancia resultó acertada al considerar que no se habían demostrado el contrato de trabajo; por lo que la sentencia será confirmada. Sin costas en esta instancia por surtir el grado jurisdiccional de consulta.

#### 8. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia dictada el 17 de junio de 2019 por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, por las razones explicadas en esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia por surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digitalizado al Juzgado de origen para lo de su competencia.

**CUARTO: NOTIFICAR** conforme lo establece el artículo 9º del Decreto 806 de 2020 y el artículo 29 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 06 de junio de 2020 y se dispuso en auto anterior.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**MARICELA C. NATÉRA MOLINA**  
Juez

**LUCIO VILLÁN ROJAS**  
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA

San José de Cúcuta, dieciocho (18) de diciembre dos mil veinte (2020)

RADICADO N°:  
TIPO PROCESO:  
DEMANDANTE:  
DEMANDADO:

54-001-41-05-002-2019-00149-00  
ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
JOSE ANANIAS FIAYO RIVERA  
CONSTRUCTORA MONAPE SAS  
GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ

SENTENCIA

En virtud de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424/15, procede este Despacho a surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia dictada el **09 de septiembre de 2019** por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia, conforme el artículo 69 del C.P.T.S.S. y de acuerdo a lo siguientes:

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos

El señor **JOSE ANANIAS FIAYO RIVERA** presentó demandada ordinaria laboral de única instancia en contra de la sociedad **CONSTRUCTORA MONAPE S.A.S.**, y el señor **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ** con fundamento en los hechos que se encuentran relacionados en los folios 3 a 8 del expediente.

El actor alegó que con la empresa demandada existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el 15 de abril de 2018 hasta el día 28 de julio de 2018, fecha en la que fue despedido sin justa causa.

Precisó que no se le canceló su liquidación, ni demás derechos adquiridos.

Así mismo manifestó, que se citó al señor Gelvis Javier Ortega Pertuz y a la Constructora Monape S.A.S., ante el Ministerio de Trabajo del municipio de Los Patios, con el fin de llevar a cabo diligencia de carácter administrativo laboral, para el día 05 de octubre del 2018, la cual se aplazó por mutuo de las partes y se celebró el día 12 de octubre de 2018, diligencia en la cual solo se presentó la parte demandante, sin allegar la parte demandada ninguna justificación por su inasistencia.

1.2. Pretensiones

Con fundamento en los hechos anteriores, el demandante pretendió que a través del proceso ordinario laboral de única instancia, se disponga lo siguiente:

1.

Se declare que entre las partes existió un contrato verbal de trabajo a término indefinido desde el 15 de abril de 2018 hasta el 28 de julio de 2018, el cual terminó por causa imputable al empleador.

2. Como consecuencia de lo anterior, solicita que se condene a la demandada al pago de seguridad social, prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, dotación, horas extras, causadas del 15 de abril de 2018 al 28 de julio de 2018, indemnización por despido injusto, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, los intereses moratorios y las costas del proceso.

## 2. TRÁMITE DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, admitió la demanda mediante auto del 28 de marzo de 2019, ordenando notificar la misma y correr traslado a la parte demandada.

## 3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Las parte demandada **CONSTRUCTORA MONAPE SAS** dio contestación a la demanda dentro de la oportunidad procesal correspondiente, en el escrito obrante a folios 61 a 73 del expediente, se opuso a las pretensiones de la demanda y planteó como mecanismo de defensa las excepciones de **FALTA DE LEGITIMACIÓN DE LA CAUSA POR PASIVA DE CONSTRUCTORA MONAPE SAS, INEXISTENCIA DE SOLIDARIDAD ENTRE LAS PARTES DEMANDAAS, AUSENCIA DE MOTIVACION Y DE MATERIAL PROBATORIO QUE MOTIVE LA SUPUESTA SOLIDARIDAD, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.**

Las parte demandada **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ** dio contestación a la demanda dentro de la oportunidad procesal, en el escrito obrante a folios 49 a 54 del expediente, se opuso a las pretensiones de la demanda y planteó como mecanismo de defensa las excepciones de **COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL EN LOS EXTREMOS ALEGADOS, PAGO TOTAL DE LAS OBLIGACIONES.**

## 4. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dictó sentencia el **09 de septiembre de 2019**, en la cual absolvió a cada uno de los demandados de las pretensiones incoadas en su contra por parte del demandante.

## 5. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

En este caso, se debe definir si le asistió la razón al juez de única instancia al absolver al señor **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ** y la sociedad **CONSTRUCTORA MONAPE S.A.S.**, de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante **JOSE ANANIAS FIAYO RIVERA**.

Mediante el trámite de este proceso ordinario de única instancia, el actor pretendió la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo con el señor **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ**, y como consecuencia de ello, se condene a los demandados al pago de acreencias laborales originadas en virtud de dicho contrato; es decir, que el principal hecho que sustenta las pretensiones de la demanda es un contrato de trabajo, por lo que en aplicación del artículo 167 del C.G.P., tenía la carga procesal de aportar las pruebas que demostraran su existencia.

Ahora bien, la juez de única instancia en la sentencia consultada consideró que no se acreditó la prestación del servicio del demandante a favor del demandados **GELVIS JAVIER ORTEGA**. Esta valoración probatoria a juicio de este Despacho es acertada, por lo que deben analizarse las pruebas para verificar si efectivamente se acreditó el contrato de trabajo.

Para efectos de resolver el problema jurídico planteado, es preciso indicar que el artículo 22 del C.S.T., define el contrato de trabajo como *“aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.”*, así mismo, en el artículo 23 se definen los elementos esenciales de éste, indicando que para que exista un contrato de trabajo se requiere que concurren la actividad personal del trabajador, la subordinación y un salario como retribución del servicio, y agrega que *“Una vez reunidos los tres elementos..., se*

entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

A su vez, es pertinente indicar que las previsiones sobre la concurrencia de éstos tres elementos no son absolutas, es decir, que es posible que con la presencia del más importante de éstos se considere la existencia del contrato de trabajo, la anterior afirmación se fundamenta en la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T., según el cual “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”; presunción que al tener el carácter legal, admite prueba en contrario.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4027 de 08 de marzo de 2017, explicó:

*“(…) En efecto, cabe recordar, que el principio protector de la primacía de la realidad, consistente en darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes, lleva necesariamente a sostener que son aquellas particularidades que se extraen de la realidad las que se deben tener en cuenta y no otras a fin de determinar el convencimiento diáfano del juez con respecto a los servicios prestados por una persona natural y que se reclaman en una acción judicial, que configuren un contrato de trabajo.*

*De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.*

*Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, que se traduce en un traslado de la carga probatoria. Ello tiene fundamento en el carácter tuitivo o protector de las normas del derecho al trabajo, que le otorgan a quien alega su condición de trabajador, una ventaja probatoria consistente en probar la simple prestación del servicio a una persona natural o jurídica, para que se presuma esa relación contractual laboral.*

*Por consiguiente, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso.”*

De acuerdo con las normas y jurisprudencias citadas, en este caso le basta al demandante **JOSE ANANIAS FIAYO RIVERA**, demostrar la prestación del servicio para que opere la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T., y le corresponde entonces a los demandados **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ** y la sociedad **CONSTRUCTORA MONAPE S.A.S.**, desvirtuar la misma, demostrando que la relación fue independiente.

En lo relativo a la prestación del servicio, se observa que por parte del demandante se aportaron únicamente a folios 9 a 14 del expediente la copia de la cédula de ciudadanía, citación a audiencias de conciliación ante el Ministerio de Trabajo del 17 de septiembre de 2018 y 12 de octubre de 2018 y constancia de comparencia a la diligencia de fecha 27 de septiembre de 2018.

No hay que realizar un análisis extenso de dichos documentos, para apreciar que con los mismos no se puede concluir la existencia de los elementos estructurales del contrato de trabajo esto es la prestación del servicio del demandante **JOSE ANANIAS FIAYO RIVERA** a favor de los demandados **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ** y la sociedad **CONSTRUCTORA MONAPE S.A.S.**, ni tampoco que estos se hubiesen ejecutado en una construcción de la sociedad demandada.

Ahora bien, la parte demandante solicitó en la demanda pruebas testimoniales que fueron decretadas por el juez de única instancia; sin embargo, los mismos no fueron practicados debido a su inasistencia injustificada de la diligencia.

Por otra parte, es necesario advertir que en la audiencia obligatoria de conciliación y en la práctica de pruebas el juez aplicó al demandado **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ**, la sanción por la inasistencia a audiencia de conciliación y al interrogatorio de parte de conformidad con lo establecido en los artículo 77 del CPTSS y el artículo 205 del CGP. En virtud de ello, el juez presumió como probados los hechos primero, segundo, tercero y cuarto de la demanda, referidos a la vinculación laboral del demandante con el señor Ortega Pertúz desde el 15 de abril de 2018 hasta el 28 de julio de 2018, devengando un salario de \$2.100.000.

Sin embargo, tal presunción legal fue desvirtuada debido a que el señor **JOSE ANANIAS FIAYO RIVERA**, en el interrogatorio de parte que realizó el apoderado de la sociedad **CONSTRUCTORA MONAPE S.A.S.**, confesó que su verdadero empleador era la empresa **TERMINACIONES EL REDENTOR S.A.S.**

Así mismo, se aportó a folio 55 del plenario certificado de aportes en el cual consta que el demandante **JOSE ANANIAS FIAYO RIVERA**, cotizó a través de la empresa **TERMINACIONES EL REDENTOR S.A.S.**, en los ciclos de abril y mayo de 2018.

De igual forma, se observa que el representante legal de la empresa **CONSTRUCTORA MONAPE S.A.S.**, indicó que conoce al señor **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ**, debido que este era el representante legal de la empresa **TERMINACIONES EL REDENTOR S.A.S.**, sociedad con la que tenía relaciones comerciales, sin que el representante actuando como persona natural hubiere actuado como contratista.

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso señalar que en este caso el actor alegó la existencia del contrato de trabajo con la persona natural demandados **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ**; sin embargo, las pruebas surtidas en el proceso y relacionadas en presidencia dan cuenta que realmente prestó sus servicios a una persona jurídica, denominada **TERMINACIONES EL REDENTOR S.A.S.**, la cual no fue integrada al contradictorio.

Y el hecho que eventualmente el señor **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTUZ**, se desempeñara como representante legal de la misma, no amerita que se produzca una condena en su contra, debido a que la persona jurídica es autónoma e independiente de sus socios y las personas naturales que la representan, debido a que el artículo 98 del C.Co. establece en su inciso 2° que *“La sociedad, una vez constituida legalmente, forma una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados.”*

La demostración de los elementos estructurales esenciales del contrato de trabajo en los términos del artículo 23 del CST, requiere que se demuestre que efectivamente el actor realizó actividades personalmente a favor de quien alega su empleador, que dichas actividades no tenían un carácter independiente y autónomo, en la medida que estaba sujeto estrictamente a las órdenes de este último y que recibía una remuneración por dichos servicios. Estos elementos no fueron demostrados dentro del trámite procesal, prueba que era de incumbencia de la parte demandante, en virtud del principio de responsabilidad probatoria consagrado en el artículo 167 del CGP, el cual impone a las partes el deber de demostrar los hechos en que se sustentan sus pretensiones.

De acuerdo con lo anterior, en este caso no existe al menos ni una prueba que acredite la prestación del servicio del demandante a favor del señor **GELVIS JAVIER ORTEGA PERTÚZ**, ya que no existen elementos probatorios válidos que permitan desentrañar tal aspecto, para que el demandante se beneficie de la presunción consagrada en el artículo 24 del CST.

Lo anterior, conlleva a confirmar la absolución impuesta en la sentencia consultada, pues conforme se explicó en la Sentencia SL3131 de 2020, por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien pretenda la declaratoria de un contrato de trabajo, debe acreditar, por lo menos la prestación personal del servicio y los extremos temporales en los cuales afirma se desarrolló la labor, para dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 24 del CST. En dicha providencia se afirmó que “... *habría que decir que el juzgador de la alzada acertó cuando aplicó al caso la presunción de que trata el artículo 24 del CST, al igual que cuando reclamó la carga de la prueba hacía la parte actora respecto de los límites temporales de la relación laboral.*”

Bajo estas circunstancias, la decisión del juez de única instancia resultó acertada al considerar que no se habían demostrado el contrato de trabajo; por lo que la sentencia será confirmada.

Sin costas en esta instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

## 8. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia dictada el 09 de septiembre de 2019 por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, de acuerdo con lo expuesto.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia por surtirse el Grado Jurisdiccional de Consulta.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digitalizado al Juzgado de origen para lo de su competencia.

**CUARTO: NOTIFICAR** conforme lo establece el artículo 9° del Decreto 806 de 2020 y el artículo 29 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 06 de junio de 2020 y se dispuso en auto anterior.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
**MARICELA C. NATERA MOLINA**  
Juez

**LUCIO VILLÁN ROJAS**  
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA

San José de Cúcuta, dieciocho (18) de diciembre dos mil veinte (2020)

RADICADO N°: 54-001-41-05-001-2019-00267-00  
TIPO PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: CIRO HERNAN PEÑA BERBESI  
DEMANDADO: CIRO A. ARENAS R. & CIA. LTDA. VIGILANCIA PRIVADA

SENTENCIA

En virtud de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424/15, procede este Despacho a surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia dictada el **25 de octubre de 2019** por el **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia, conforme el artículo 69 del C.P.T.S.S. y de acuerdo a lo siguientes:

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos

El señor **CIRO HERNAN PEÑA BERBESI** presentó demandada ordinaria laboral de única instancia en contra de **CIRO A. ARENAS R. & CIA. LTDA. VIGILANCIA PRIVADA** con fundamento en los hechos que se encuentran relacionados en los folios 15 a 20 del expediente.

El actor alega que con la empresa demandada existió un contrato de trabajo a término fijo inferior de un año desde el 26 de mayo de 1992, que se prorrogó automáticamente hasta el 25 de mayo de 2017, fecha en la que fue despedido sin justa causa, bajo la causal que el contrato comercial de vigilancia que tenían con la Universidad Francisco de Paula Santander había terminado.

Alegó que en el contrato de trabajo a término fijo suscrito con la empresa demandada no se consagró como justa causa de despido la terminación de la relación comercial con la Universidad Francisco de Paula Santander o cualquier otro usuario.

Indicó que su empleador comunicaba en cada fecha de renovación que el contrato se renovará por el término de 12 meses, comunicación que se hacía de manera unilateral y sin que hubiere una aceptación del trabajador, pues ello no fue pactado en el contrato ni en los otros sí, modificando en 10 mejora las condiciones del trabajador.

Señaló que el objeto de la empresa demandada es la prestación de servicios de vigilancia y actividades afines, por lo que el contrato de trabajo a término fijo de la actor no podría ser terminado y debería ser ubicado en otros puestos de vigilancia que tiene la misma, pues el contrato no está condicionado a la prestación del servicio en un sitio en específico si no a la misma empresa.

Agregó que devenga un salario mensual de 1.100.000 pesos y a la fecha de terminación del contrato de trabajo no se le canceló la indemnización por despido consagrada en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

## 1.2. Pretensiones

Con fundamento en los hechos anteriores, el demandante pretendió que a través del proceso ordinario laboral de única instancia, se disponga lo siguiente:

1. Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 26 de mayo de 1992, que se prorrogó automáticamente hasta el 25 de mayo de 2017, fecha en que terminó unilateralmente por parte del empleador, sin justa causa.
2. Como consecuencia de lo anterior, solicita que se condene a la demandada al pago del valor de la indemnización del tiempo restante para la terminación del contrato, por despido sin justa causa, la indexación, las costas del proceso y cualquier otra prestación que resulte probada dentro del trámite ultra y extra petita.

## 2. TRÁMITE DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, admitió la demanda mediante auto del 14 de mayo de 2019, ordenando notificar la misma y correr traslado a la parte demandada.

## 3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad **CIRO A. ARENAS R. & CIA. LTDA. VIGILANCIA PRIVADA LTDA.**, dio contestación a la demanda verbalmente dentro de la oportunidad procesal correspondiente en los términos que se encuentran plasmados según consta en el acta que se encuentra a folio 219 del expediente, y propuso las excepciones de **INCONGRUENCIA TOTAL DE LOS HECHOS MANIFESTADOS EN LA DEMANDA CON LA VERDAD REAL Y LAS PRUEBAS, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO**.

## 4. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dictó sentencia el 25 de octubre de 2019, en la cual declaró probada las excepciones de incongruencia total de los hechos manifestados en la demanda con la verdad real y las pruebas que se aportan por las partes, inexistencia de la obligación del derecho pretendido e inexistencia de la obligación petitionada, cobro de la no debido y despachó desfavorablemente las pretensiones de la demandante.

## 5. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

En este caso, se debe definir si le asistió la razón al juez de única instancia al absolver a la parte demandada **CIRO A. ARENAS R. & CIA. LTDA. VIGILANCIA PRIVADA LTDA** de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante **CIRO HERNAN PEÑA BERBESI**; por lo que se deberá resolver si el actor fue despido de forma injusta.

En este caso, se observa folio seis del expediente una certificación expedida por la empresa demandada en la cual se dejó constancia que el demandante ingresó a laborar desde el 26 de mayo de 1992 y se retiró el 7 de julio de 2016 por la terminación del contrato.

Igualmente se observan a folios 32 y 33 del expediente la copia de la liquidación final de prestaciones sociales realizada al señor **CIRO HERNAN PEÑA BERBESI**, en la cual se evidencia que se realizó la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales y vacaciones, del periodo que va del 26 de mayo de 1992 al 7 de julio de 2016.

Se refiere a los hechos que originaron el despido se advierte a julio 42 una comunicación del 07 de julio de 2016, suscrita por el señor Elver Enrique Zuleta Morales, jefe administrativo y operativo de la empresa demandada en la cual le informa a la gerente que el demandante le

manifestó que no seguía en el puesto de trabajo que se le había asignado y que deseaba que lo cambiaran al puesto antiguo.

Ante esta solicitud según se relata en esta carta, se le indicó al demandante que no era posible ubicarlo nuevamente en la Universidad Francisco de Paula Santander, ya que el contrato con ese cliente había finalizado, por lo cual solicitó el actor que fuera trasladado a laborar a Postobón y que se sacara a un guardar allá para tener disponible un puesto para él, solicitud que fue negada por el jefe operativo.

En esa misma comunicación se dejó constancia que como quiera que el vigilante estaba prestando sus servicios en la Universidad Francisco de Paula Santander, fue reubicado desde el 27 de mayo de 2016 en el Centro de Acopio la Mina Cerro Tasajero, pero el cliente canceló el servicio el 17 de junio de 2016, por lo que fue enviado a vacaciones y debía presentarse a trabajar el 08 de julio de 2016, a un puesto distinto en la misma mina, pero no se presentó a laborar sino hasta el 13 de julio de 2016.

Se encuentra folio 41 del expediente el acta de descargos del 13 de julio de 2016 realizada al demandante a la cual fue citado debido a que no se presentó a laborar en el puesto asignado en la Compañía Minero Cerrotasajero, después de haber dado por terminado la Universidad Francisco de Paula Santander el contrato y ser reubicado, cuestionamiento al que respondió lo siguiente: *“Y después de qué se acabó el contrato con la Universidad Francisco de Paula Santander la empresa me asignó hay puesto de centro de acopio en la mina cero tasa Gero vía San Faustino, después ese puesto se acabó, salía vacaciones y cuando regrese el señor Elver Zuleta por programación me envió al puesto polvorín, el día antes fui a inspeccionar el puesto y me caí, Porque el trayecto es muy difícil y yo tengo un brazo partido, y si me llegase a caer me va a ocasionar problemas de salud. Debido a eso traje un oficio dirigido al señor Elver Zuleta indicándole mis razones pero no me lo quiso recibir. Dijo que la situación se le salía de las manos porque a la fecha no existían puestos a donde la empresa me pudiera asignar.”* En esa misma diligencia se le preguntó al actor si sabía que el ausentarse de la jornada laboral sin excusa justificada y que negarse a prestar el servicio en los lugares que la empresa dispusiera era una falta grave, y admitió que sí.

De igual manera se observa folio 38 del expediente una misiva del 14 de julio de 2016 en la cual la representante legal de la empresa demandada le comunicó al actor que la relación laboral laboral finalizaría el 13 de julio de 2016, debido a la inasistencia injustificada al trabajo desde el 8 de julio al 13 de julio de 2016 lo que configuró a juicio del empleador la prohibición consagrada en el artículo numeral 4° del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y la causal de despido consagrada en el numeral 6° del artículo 62 de esa misma normatividad.

Preciso resaltar que dicha misiva no tiene una constancia de recibido por el demandante, pese a que folio 39 se encuentra una copia borrosa de una factura de servicio posta, cuyo número de guía fue resaltado en bolígrafo, pero no hay claridad de la fecha remisión ni a quién ni dónde iba dirigida NI constancia de la fecha en que fue entregada.

Seguidamente, se observa a folio 40 una comunicación dirigida al demandante por su empleador el 15 de julio de 2016 en la cual le indican que se le han realizado varias llamadas a su teléfono celular con el fin de qué pasar a firmar el documento de desvinculación pero no se ha obtenido respuesta alguna. Al reverso se encuentra copia de una constancia de la Empresa Servicios Postales Nacionales S.A. en la cual se dejó constancia que la guía fue entregada en la avenida 7ª número 37-27 Sabana teniendo como destinatario al demandante **CIRO HERNAN PEÑA BERBESI.**

En el trámite realizado en única instancia se practicó el interrogatorio de parte al demandante, en este se observa que el actor dio respuestas evasivas respecto a la reubicación con posterioridad a la finalización del contrato que tenía la empresa VIPRICAR LTDA. con la Universidad Francisco de Paula Santander, pero finalmente confesó hechos que le perjudicaban y beneficiaban al empleador demandado, cumpliendo los requisitos del artículo 191 del CGP, conforme lo siguiente:

1. Que con posterioridad a la terminación del contrato de vigilancia con el ente universitario lo llamaron por la posibilidad de reubicarlo en un puesto, y afirmó que *“...le comenté al señor Elver Zuleta que había la posibilidad de llevarle una carta, porque yo no podía asistir al puesto, porque estoy enfermo del brazo ya que tuve un accidente y para allá para donde había que subir es una pendiente muy brava y para allá toca que subir en la moto y me puedo acabar de caer y acabar de dañar el brazo y le lleve la carta y no me la quiso recibir, no me la quiso recibir el señor.”*
2. Así mismo, cuando se le preguntó si había sido enviado a la Mina Cerrotasajero, afirmó que ese fue el lugar que le indicaron cuando lo llamaron por teléfono. Y además, al responder si se había presentado a laborar en la misma, respondió que *“... es que yo cuando ellos estuvieron llamándome que había salido un puesto para allá, fue cuando yo le expliqué al señor Elver Zuleta que no podía subir porque allá toca subir en moto y es muy peligroso la subida y la bajada allá y como yo estoy operado del brazo, me puedo acabar de dañar el brazo, entonces le lleve la carta al señor y no me la quiso recibir, dijo que yo para qué quiero eso fue lo que me dijo.”*

Frente a las preguntas reiterativas de la juez, respecto si había asistido o no a la Mina Cerrotasajero, respondió que *“Nada, allá no fui yo, a la compañía minera”*. Aunque después entrando en contradicción con lo afirmado, manifestó que en algunas ocasiones realizaba turnos.

3. En lo que se refiere a las condiciones médicas del actor y la vigencia de recomendaciones laborales, se le puso de presente el folio 32 del expediente en el que se encuentra un documento de recomendaciones laborales emitido por COLPATRIA S.A., y admitió que *las mismas tenían un término de 3 meses y que después de esa fecha no fue valorado por medicina laboral. También aceptó que no se le dieron más recomendaciones y solo le hacían los exámenes y le entregaban los medicamentos.*

El interrogatorio de parte del demandante demuestra lo siguiente: (i) En el momento en que finalizó el contrato de prestación de servicios de vigilancia con ente universitario, al demandante no se le terminó su contrato de trabajo en razón a que este fue reubicado por su empleador en un puesto distinto. (ii) Si bien es cierto, el demandante realizó algunos turnos en el nuevo puesto de trabajo, posteriormente se negó a asistir al mismo alegando que el mismo ponía en riesgo su condición de salud; sin embargo, aceptó que para ese momento no tenía ninguna recomendación médico laboral vigente. Por esta causa se configura la prueba de confesión regulada en el artículo 191 del Código General del Proceso en la medida que los hechos a firmados por el actor le desfavorecen, éste tenía capacidad para hacerla y no requieren una prueba solemne.

Adicionalmente, los hechos alegados como justa causa de despido por parte del empleador se demuestran con las declaraciones del señor Elver Enrique Zuleta Morales quien corroboró lo anterior al indicar que *“...el señor Ciro Peña berbesi, cuando yo ingrese, ya trabajaba con Vipricar, posteriormente él trabajaba con la universidad Francisco de Paula Santander, en la cual en reunión con la gerente, la interventora del contrato de la universidad y el vicerrector, le solicitaron que lo sacaran de las instalaciones de la universidad y lo sacaran a otro puesto, él siguió trabajando en otro puesto de la universidad y a su vez hacia también trabajos en otro puesto, cómo era el colegio salesiano de atalaya, después de esas programaciones el se mandó para asesoría fiduciaria, allá hizo una inducción y dijo que el aire le molestaba, que ya eso lo había explicado años atrás, en el cual se mandó a cubrir una incapacidad en la mina cerro tasajero en el centro de acopio, en el cual allá la empresa tenía centro de acopio, portería, polvorín y rondero administrativo, el haya cubrió la incapacidad, después de cubrir la incapacidad, el salió a vacaciones y tenía que volver a su lugar de trabajo, para hacerle vacaciones a los compañeros ya que haya habría un promedio como de 8 o 9 compañeros y él no se presento a laborar.”*

Igualmente el testigo, Carlos Daniel Barbosa Sánchez, quien se desempeña en el cargo de supervisor de la empresa demandada indicó que *“...yo personalmente lo presente a un puesto después de que terminó el contrato con la universidad, lo que siento un puesto que se*

*llama entidad fiduciaria y a los dos días me dijeron que había pedido el cambio. Después de ahí estuvo haciendo una incapacidad en un puesto llamado Mina Cerrotasajero cerca San Faustino después salió a vacaciones, después entró otra vez de vacaciones y le enviaron al mismo cliente pero para otro puesto...”*

Lo anterior demuestra que el demandante se negó injustificadamente a cumplir con las obligaciones propias del contrato de trabajo, debido a que no aceptó la designación del puesto que realizó su empleador en el válido ejercicio de la facultad del ius variandi, pues no tal decisión no fue arbitraria, sino que corresponde al normal manejo operativo de una empresa de vigilancia afecta la dignidad personal del trabajador ni desmejora sus condiciones laborales, y se ausentó injustificadamente, desobedeciendo las órdenes y directrices del empleador.

Estas circunstancias a juicio de este Despacho configuran la justa causa de despido alegada por el empleador **CIRO A. ARENAS R. & CIA. LTDA. VIGILANCIA PRIVADA LTDA.**, tal como lo concluyó la juez de única instancia, debido a que el demandante faltó al trabajo sin justa causa de impedimento sin permiso del empleador, conforme lo obliga el artículo 60 del CST, violando gravemente las obligaciones especiales que le competían como trabajador conforme la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo.

Bajo estas circunstancias, la decisión del juez de única instancia en cuanto negó las pretensiones incoadas por la demandante se ajustó a derecho, por lo que será confirmada la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

#### 8. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia dictada el **25 de octubre de 2019** por el **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, de acuerdo con lo expuesto.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia por surtirse el Grado Jurisdiccional de Consulta.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digitalizado al Juzgado de origen para lo de su competencia.

**CUARTO: NOTIFICAR** conforme lo establece el artículo 9° del Decreto 806 de 2020 y el artículo 29 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 06 de junio de 2020 y se dispuso en auto anterior.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**MARICELA C. NATERA MOLINA**  
Juez

**LUCIO VILLÁN ROJAS**  
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA

San José de Cúcuta, dieciocho (18) de diciembre dos mil veinte (2020)

RADICADO N°: 54-001-41-05-001-2019-00347-00  
TIPO PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA  
DEMANDANTE: CARLOS ARTURO ARIAS SILVA  
DEMANDADO: CENCOSUD COLOMBIA S.A.

SENTENCIA

En virtud de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424/15, procede este Despacho a surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia dictada el **08 de octubre de 2019** por el **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia, conforme el artículo 69 del C.P.T.S.S. y de acuerdo a lo siguientes:

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos

El señor **CARLOS ARTURO ARIAS SILVA** presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, con fundamento en los hechos que se encuentran relacionados en los folios 10 a 14 del expediente.

Que el demandante durante el tiempo laborado, disfrutó de una bonificación que se encontraba contemplada en un plan de beneficios extralegales para jefes de sección.

El actor alega que con la empresa demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 02 de abril de 2009 hasta el 17 de febrero de 2018, fecha en la que fue despedida sin justa causa.

Precisó que la liquidación e indemnización al demandante fue conforme a la ley, no obstante no se tuvo en cuenta dentro de la liquidación el pago de la bonificación contemplada en el plan de beneficios extralegales.

1.2. Pretensiones

Con fundamento en los hechos anteriores, el demandante pretendió que a través del proceso ordinario laboral de única instancia, se disponga lo siguiente:

1. Se declare y reconozca el pago de la bonificación al señor CARLOS ARTURO ARIAS SILVA que comprende desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2017.
2. Como consecuencia de lo anterior, solicita que se condene a la demandada al pago de la indemnización o corrección monetaria sobre los créditos laborales que se

incluyan en la condena, lo que resulte probado ultra y extra petita dentro del trámite procesal, costas del proceso y agencias en derecho

3.

## 2. TRÁMITE DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, admitió la demanda mediante auto del 02 de julio de 2019, ordenando notificar la misma y correr traslado a la parte demandada.

## 3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, dio contestación a la demanda dentro de la oportunidad procesal correspondiente en los términos que se encuentran plasmados en el escrito obrante a folios 76 a 81 del expediente, se opuso a las pretensiones de la demanda y planteó como mecanismo de defensa las excepciones de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO Y PAGO, PRESCRIPCIÓN** y la **INNOMINADA**.

## 4. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dictó sentencia el **08 de octubre de 2019**, en la cual declaró probada las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y despachó desfavorablemente las pretensiones del demandante.

## 5. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

En este caso, se debe definir si le asistió la razón al juez de única instancia al absolver a la sociedad **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante **CARLOS ARTURO ARIAS SILVA**.

En el sub judice no existe discusión respecto a la existencia de la relación laboral entre las partes, debido a que el actor pretende mediante este proceso ordinario que se le reconozca un beneficio extra legal reconocido de forma unilateral por el empleador y que fue contemplado en el Plan de Beneficios extralegales para Jefes de Sección.

En cuanto a ello, se advierte que a folios 82 a 89 del expediente, se encuentra la política de la empresa **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, y que para lo que interesa a la litis, contempló lo siguiente:

1. En el numeral 5,2,5 se consagró una bonificación anual, que corresponde a un bono anual basado en el desempeño, las metas alcanzadas, y los resultados organizacionales obtenidos en el periodo de un año calendario.
2. En el numeral 5.2.5.2. se estableció por parte del empleador las condiciones para el proceso de definición y pago de bonificación, que corresponden a las que a continuación se señalan:
  - a. El bono se cancelará en marzo de cada año, siempre y cuando tengan contrato vigente a la fecha de pago.
  - b. En caso de ausencias prolongadas, con excepción de licencia de maternidad, el bono será calculado y pagado en forma proporcional al tiempo laborado.

Conforme lo descrito es claro que una condición precisa para la causación del bono anual, es que el contrato de trabajo del trabajador se encuentre vigente a la fecha de su pago, esto es, en el mes de marzo siguiente al año evaluado. Es decir, que no se contempló la posibilidad de que éste se liquidará a trabajadores que culminarán su contrato de trabajo con anterioridad a dicha fecha, en la medida que la política establecida por el empleador la excluye completamente, al exigir en forma taxativa la vigencia del contrato al momento del pago.

En este caso se observa que obra a folio 5 del expediente una certificación laboral en la cual consta que el demandante laboró hasta el 17 de febrero de 2018 es decir, que no se cumplió con la exigencia establecida en el plan de beneficios extralegales para Jefes de Sección, para que se causara el derecho al bono anual que reclamado por el actor; en razón a que su contrato de trabajo debía estar vigente para el mes de marzo de 2018, fecha en la que se realizaba el pago de esta acreencia.

Este despacho darle un sentido diferente a la política establecida por el empleador, debido a que se trata de beneficios extralegales que reconoció unilateralmente éste, y por ende, está plenamente facultado para establecer las condiciones que considere deben cumplirse por parte de los trabajadores para acceder a los mismos.

En esa medida resulta acertada la decisión del juez de única instancia de negar las pretensiones de la demanda y absolver a la empresa demandada de las súplicas incubadas por el actor, por lo que la sentencia consultada será confirmada.

Sin costas en esta instancia por surtir el grado jurisdiccional de consulta.

#### 8. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia dictada el 08 de octubre de 2019 por el **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, de acuerdo con lo expuesto.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia por surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digitalizado al Juzgado de origen para lo de su competencia.

**CUARTO: NOTIFICAR** conforme lo establece el artículo 9° del Decreto 806 de 2020 y el artículo 29 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 06 de junio de 2020 y se dispuso en auto anterior.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**MARICELA C. MATERA MOLINA**  
Juez

**LUCIO VILLÁN ROJAS**  
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA

San José de Cúcuta, dieciocho (18) de diciembre dos mil veinte (2020)

RADICADO N°:

TIPO PROCESO:

DEMANDANTE:

DEMANDADO:

54-001-41-05-002-2019-00348-00

ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

LUIS GIOVANNY MORA ARDILA

COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL S.A

SENTENCIA

En virtud de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424/15, procede este Despacho a surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia dictada el **11 de septiembre de 2019** por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia, conforme el artículo 69 del C.P.T.S.S. y de acuerdo a lo siguientes:

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos

El señor **LUIS GIOVANNY MORA ARDILA** presentó demandada ordinaria laboral de única instancia en contra de la sociedad **COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL S.A.**, con fundamento en los hechos que se encuentran relacionados en los folios 02 a 04 del expediente.

El actor alega que con la empresa demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de marzo de 2010, que se extendió hasta el 26 de abril de 2018, fecha en la que fue despedido sin justa causa.

Precisó que el cargo desempeñado por el actor fue el consultor de servicio personalizado a clientes de un establecimiento de comercio de propiedad de la parte demandada en la ciudad de Cúcuta y que su último salario devengado fue de \$2.678.000,

1.2. Pretensiones

Con fundamento en los hechos anteriores, el demandante pretendió que a través del proceso ordinario laboral de única instancia, se disponga lo siguiente:

1.

Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con fecha de inicio de abril 16 de 2003, el cual terminó sin justa causa por empleador.
2.

Como consecuencia de lo anterior, solicita que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto y las costas del proceso.

2. TRÁMITE DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, admitió la demanda mediante auto del 19 de junio de 2019, ordenando notificar la misma y correr traslado a la parte demandada.

### 3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad **COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL S.A.**, dio contestación a la demanda plasmada en el escrito obrante a folios 68 a 82 del expediente, se opuso a las pretensiones de la demanda y planteó como mecanismo de defensa las excepciones de **FALTA DEL TITULO Y CAUSA EN EL DEMANDANTE, ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA, JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO, PAGO COMPENSACIÓN, BUENA FE DEL DEMANDADO, MALA FE DEL DEMANDANTE, COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN, GENERICA.**

### 4. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, dictó sentencia el **11 de septiembre de 2019**, en la cual declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante como trabajador y la entidad demandada como empleadora y absolvió a la entidad demandada de todas pretensiones incoadas en su contra.

### 5. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

En este caso, se debe definir si le asistió la razón al juez de única instancia al absolver a la sociedad **COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL S.A.**, de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante **LUIS GIOVANNY MORA ARDILA**.

En este caso no existe discusión respecto a la existencia del contrato de trabajo entre las partes lo que debe definirse es si la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL S.A.**, despidió injustamente al señor **LUIS GIOVANNY MORA ARDILA**.

En cuanto a ello es necesario indicar que quien reclama en un juicio l las acreencias laborales derivadas de un despido tiene la obligación de demostrar el hecho simple el despido y al empleador le corresponde demostrar que el mismo efectivamente obedeció a una justa causa, para exonerarse del pago de la indemnización.

Dentro de este contexto, también se tiene en cuenta que la ley y la jurisprudencia han establecido una reglas que se deben tener en cuenta para efectos de analizar la procedencia de la indemnización por despido, que se sintetizarán de la forma siguiente:

- (I) El parágrafo del artículo 62 del CST, dispone que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*
- (II) Cuando la causal de despido se refiera a la consagrada en el literal 6° del artículo 62 del CST, esta comprende dos hipótesis a saber: a) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; o, b) **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.**
- (III) De forma que cuando se trate de faltas graves que hayan sido calificadas por el empleador, el juez no puede calificar la gravedad de las faltas, en la medida que ya tal connotación se le dio en el acto que consagró la causal, esto es, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo, etc.

Al respecto en la Sentencia 4882 de 2020, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, explicó que:

*“Sobre este particular, conviene a la Sala memorar que, en ocasiones anteriores, ha concluido que son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo*

62 del Código Sustantivo del Trabajo, ante lo cual se excluye la competencia judicial para iguales efectos.

Efectivamente, la norma comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; o, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De esta forma, cuando la falta se origina en la violación de las prohibiciones y obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere que el calificativo de grave esté inmerso en los documentos de la empresa, toda vez que ello deberá hacerlo el juez al momento de verificar los hechos configurativos de la causal alegada (CSJ STL5186-2016). Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 marzo 2009, radicación 35105, reiterada entre otras, en la sentencia CSJ SL, 14 agosto 2012, radicación 39518, y más recientemente en la CSJ STL12438-2015, en donde se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

[...]

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

““En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...’» (negritas y subrayas originales).

De manera que, (i) en la primera de las hipótesis del numeral 6° de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, en tanto que, (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta.

- (IV) De esta manera, cuando se trate de una falta grave calificada así por el empleador, la labor del juez según se indicó en la sentencia citada debe corresponder a lo siguiente: a). Limitarse a contrastar la existencia del hecho prohibido, b). El incumplimiento reglamentario; c). Verificar la catalogación de

**su gravedad previamente por las partes, fijándolo como una falta grave en algún documento de la relación de trabajo.**

De acuerdo con las anteriores directrices se examinará en este caso si se acreditó dentro del proceso la justa causa invocada por el empleador **COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL S.A.**, para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante.

#### **HECHO SIMPLE DEL DESPIDO**

Conforme se indicó en precedencia, en virtud de lo establecido en el artículo 167 del código general del proceso la carga demostrar el hecho simple del despido le corresponde a la parte demandante, y en efecto se observa folios 22 a 24 del expediente comunicación mediante la cual su empleador le dio por terminado el contrato de trabajo alegando una justa causa a partir del 26 de abril de 2018.

De acuerdo por lo indicado por el empleador en dicha misiva, los hechos que originaron el despido se dieron por el mal servicio que le prestó el demandante a una usuaria, negándole la devolución de un dinero aprobado por la ley 1480 del 2011, generando una PQR por parte de la usuaria y el incumplimiento del procedimiento instaurado por la empresa para que se diera solución en primer contacto, ya que esta tuvo que acudir a otro asesor para que se llevara a cabo el trámite de la devolución.

Estas circunstancias a juicio del empleador, constituyeron un incumplimiento a las obligaciones del señor **LUIS GIOVANNY MORA ARDILA**, en su condición de Consultor Servicio Personalizado a Clientes, especialmente las establecidas en los numerales 1° y 5° del artículo 58 y numerales 1 y 5 del artículo 52 del RIT; lo cual consyituye una justa causa de despido de conformidad con lo establecido en los numerales 2°, 4° y 6° del artículo 62 del CST, los. Umerales 1° y 5° del artículo 58 de esa misma normatividad; y además, los artículos 47 y 52 del RIT.

Es preciso aclarar que la carta de despido como medio probatorio, demuestra que el empleador cumplió con la obligación dispuesta en el parágrafo del artículo 62 del CST, respecto a indicarle al trabajador los motivos para dar por terminado el contrato de forma unilateral; pero no permite demostrar que estos hechos hayan ocurrido en la realidad, en la medida que la carga probatoria que asume a partir de este momento el empleador, es acreditar que efectivamente el trabajador incurrió en las conductas calificadas como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, lo que se verificará a continuación.

#### **CONSTATACIÓN DE LA OCURRENCIA DE LOS HECHOS**

A folio 31 del expediente se encuentra la orden de servicio N° 14318632 aportada por el mismo demandante, en la cual se advierte que dicho servicio fue prestado a favor de la cliente Herlinda Parada, el 30 de octubre de 2017, según consta la cliente afirmó que el equipo celular tenía problemas de carga, pantalla táctil, encendido y apagado, por lo que solicitó el cambio.

De esa misma orden, se extrae que el 28 de diciembre de 2017, se realizó la reparación del equipo celular, pero al momento de la revisión se presentó falla debido a que el equipo no encendía, se realizaron pruebas y se obtuvieron resultados negativos, por lo que se dispuso dar trámite a la devolución del dinero conforme la Ley 1480.

Según consta en el pantallazo de “Lista de Ticklers”, obrante a folio 34, que corresponde al histórico de atención que recibió la señora Herlinda Parada Fonseca, se advierte que esta para el 19 de octubre de 2017, había solicitado un servicio técnico; el que se autorizó el 30 de octubre de 2017, según consta en la orden de servicio N° 14318632.

Ahora bien, en dicho documento se registra que el demandante **LUIS GIOVANNY MORA ARDILA**, en su condición de Consultor Servicio Personalizado a Clientes identificado con el código ICO8221B, atendió a la señora Herlinda Parada Fonseca, el 28 de diciembre de 2017, y se dejó constancia que el actor no aceptó la solicitud de esta. Debe advertirse que la atención

inició a las 8:49 a.m. y finalizó a las 8:57 a.m., es decir, que en menos de diez minutos el demandante revisó la solicitud de la cliente para darle de inmediato una respuesta negativa.

En esa misma fecha se registró que la cliente referida a las 9:38 a.m., acudió al asesor ICM1661B, solicitando la devolución y este le dio su aval a las 10:26 a.m.; es decir, que la atención que recibió por parte de este fue más extensa, logrando una solución a la devolución del dinero que presentó como consecuencia de las fallas técnicas que presentó su equipo celular.

De acuerdo con el pantallazo obrante a folio 35, cuando el demandante identificado con el código ICO8221B, atendió a la señora Herlinda Parada Fonseca el 28 de diciembre de 2020, este dejó constancia que “SE LE INFORMA PROCEDIMIENTO DE SERVICIO TECNICO Y TT MANIFIESTA REGRESAR”.

Mientras que en el pantallazo obrante a folio 37, se encuentra el registro de la atención que recibió la cliente en esa misma fecha por el asesor ICM1661B, y se indicó que se solicitó la devolución del dinero por parte del servicio técnico y fue avalado por la suma de \$297.580.

Según se evidencia a folio 102, la señora Herlinda Parada Fonseca, presentó una queja presentando su inconformidad por mal servicio y mala información en contra del señor **LUIS GIOVANNY MORA ARDILA**, quien le negó su derecho a la devolución del dinero aprobada por la Ley 1480. Según la cliente, el actor le indicó que *“Me dijo textualmente que no me iba a hacer la devolución del dinero, que lo único era recibir el mismo equipo. Aclaro que el taller celular se había aprobado la devolución, pero por simple pereza e indisposición no hizo el trámite y fue grosero y desinteresado cuando conseguí el número radicado de la \*(ilegible)\*” sin paciencia, se negó y tuve que solicitar otro turno y ahí si me hicieron el trámite.”*

Como consecuencia de lo anterior, el demandante fue citado a descargos el 07 de febrero de 2018, según consta en el acta obrante a folio 106 a 109 del expediente, en dicha diligencia se observa que:

1. El actor manifestó que las funciones de su cargo son dar solución en primer contacto al cliente y derivados y aceptó que para él las políticas y procedimiento de la Compañía son obligaciones que debe cumplir en el desarrollo de sus labores.
2. Se le preguntó si conocía el procedimiento DAR SOLUCIÓN EN PRIMER CONTACTO, y este afirmó que sí.
3. En cuanto a los hechos que fueron objeto de la queja de la cliente relató que *“... recibí la orden de servicio número 14318632 y me dirigí al servicio técnico para verificar la aprobación y en servicio técnico me indican que paso siguiente proceda y entonces vi la orden de servicio en la parte donde decía que en caso de aplicabilidad de la ley 14 80 usuario solicita cambio de equipo y me dirigí a bodega para solicitar si había o no había el equipo y en bodega me confirman de qué si hay existencia del equipo, paso siguiente dirigido a la usuaria informándole que le dieron la aplicabilidad de la ley con la solicitud de cambio de equipo, explicándole que era un equipo nuevo, sin destapar, que tenía la garantía y la usuaria no me aceptó el equipo, me dijo que no, Que tenía un radicado de la superintendencia y que lo iba a conseguir y salió de la oficina sin mediar palabra, no me presentó dicho radicado. Ahí culmine el turno dejando comentario en línea: se le informa procedimiento servicio técnico y titular manifiesta regresar con el radicado de la superintendencia. Como a los 30 minutos se me presenta en el módulo de su área y le manifesté que solicitar un turno nuevo ya que estaba atendiendo un turno.”*
4. En dicha diligencia se le preguntó al demandante porque motivo no había tramitado la devolución del dinero si ya había sido aprobado y este manifestó que la usuaria se retiró del módulo y no le dio la oportunidad de verificar.
5. En la pregunta 19 se le preguntó al actor en qué momento de la atención la cliente le manifestó que le hiciera la devolución del dinero en la aplicación de la ley 1480 y este

respondió que se lo manifestó cuando dijo que tenía radicado de la superintendencia y no le dio la opción para verificar ya que se retiró del módulo y la oficina.

## INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

Ahora bien, del contrato de trabajo suscrito entre las partes y el correspondiente otro sí que se encuentran a folios 16 a 18, se observa que el actor fue contratado para desempeñar el cargo de CONSULTOR DE SERVICIO PERSONALIZADO, en virtud del mismo se obligó a desempeñar sus funciones de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones del empleador.

En el otro sí suscrito el 01 de junio de 2011, se contempló en la cláusula 1º como obligación especial del trabajador “... actuar con especial diligencia y cuidado en la atención a los usuarios, garantizando un trato de calidad, dando solución en línea de las solicitudes presentadas por los usuarios de los servicios ofrecidos por el empleador, teniendo en cuenta que el incumplimiento de esta obligación acarrea graves perjuicios comerciales y económico al empleador, implica la configuración de una falta grave a las obligaciones del trabajador...”

A folio 87 90, se encuentra la descripción del perfil del cargo ocupado por el demandante en ésta se indica que el consultor es el primer contacto efectivo con el cliente de manera personalizada, y debe brindar la mejor atención y solución efectiva a sus requerimientos, dentro de las políticas y procedimientos definidos por la compañía, prestándole un servicio óptimo, con calidad y en el menor tiempo posible para garantizar la permanencia de los clientes y generar una buena experiencia al mismo.

En relación con la atención a los clientes se estableció en este documento que debe hacer de manera ágil y eficaz, logrando un manejo efectivo en cada interacción, manejar con calidad amabilidad y credibilidad la información que se le brinda al cliente bajo unos términos claros y precisos sin dejar a un lado la gentileza y cortesía, garantizar la solución al primer contacto, bajo los parámetros de calidad establecidos por la compañía, entre otros.

Igualmente se encontró a folio 103 del expediente el procedimiento interno de servicio técnico conforme los parámetros de la ley 14 80 en la cual se indicó que cuando corresponda a un segundo ingreso al servicio técnico por la misma falla y se cumplan las políticas de garantía Y conforme los lineamientos de la Ley 1480, se establece elección del consumidor una nueva reparación del equipo, un cambio del bien y la devolución del precio pagado.

### VERIFICACIÓN CATALOGACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA

En la cláusula sexta del contrato de trabajo, visible a folio 18, se estableció como una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo, la violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, la violación de las normas previstas en el código de ética.

Por su parte, en el otro sí del contrato de trabajo, obrante a folio 21, se estipuló en la cláusula segunda como faltas graves que daban a lugar al despido con justa causa, el incumplimiento del protocolo del servicio y la falta de actitud de servicio y mal trato a los clientes.

Lo anterior permite concluir que los hechos indicados por el empleador en la carta de despido para dar por finalizado con justa causa del contrato de trabajo con el actor acontecieron en la realidad y verdaderamente con su actuar incumplió las políticas y procedimientos establecidos por la empresa para la atención a los clientes, en específico, la al procedimiento solución en primer contacto y seguir los lineamientos del artículo 1480 de 2011.

Nótese que el día 28 de diciembre de 2017, cuando el demandante atendió la cliente que presentó la queja en su contra este no dejó una constancia exacta de qué fue lo que solicitó la actora al momento de recibir pedir la atención, pues únicamente en el registro señaló “SE LE INFORMA PROCEDIMIENTO DE SERVICIO TECNICO Y TT MANIFIESTA REGRESAR”; y después que la cliente presentó la queja relatando que le había advertido que había

representado una queja ante la Superintendencia solicitando la devolución del dinero y que fue citado a descargos, fue que informó que la actora si había solicitado la devolución en aplicación de la Ley 1480 y que le indicó la existencia de la queja ante la autoridad en mención.

Ello tuvo como consecuencia, que la demandante que la cliente no tuviera una solución efectiva al requerimiento en un primer contacto como es exigido en los procedimientos del empleador **COMUNICACIÓN CELULAR S.A COMCEL S.A.**, Y si ya se había indicado por parte del servicio técnico que el equipo celular presentaba fallas que no fueron posible reparar, el asesor tenía la obligación de respetar la escogencia que realiza el cliente respecto a la garantía que ofrece la ley 1480 del 2011. De tal forma que, pese a que la cliente en un primer término hubiese solicitado el cambio de equipo, y después cambiara de parecer y optara por la devolución del dinero, no se le podía dar una respuesta negativa a ello sino una solución, debido a que los lineamientos establecidos por la empresa de conformidad con esa normatividad señalan que es opción del cliente.

Importante señalar que todas estas actuaciones y omisiones en las que incurrió el señor Mora ardilla, hacían parte de las obligaciones que debía cumplir como consultor y el mismo empleador calificó en el otro si del contrato de trabajo que la violación de estos procedimientos constituía una falta grave que daba lugar a la terminación del contrato, por lo que se encuentra justificada la terminación unilateral que adoptó la empresa demandada.

Bajo estas circunstancias, la decisión del juez de única instancia en cuanto negó las pretensiones incoadas por la demandante se ajustó a derecho, por lo que será confirmada la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

#### 8. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia dictada el 11 de septiembre de 2019 por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CÚCUTA**, de acuerdo con lo expuesto.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia por surtirse el Grado Jurisdiccional de Consulta.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digitalizado al Juzgado de origen para lo de su competencia.

**CUARTO: NOTIFICAR** conforme lo establece el artículo 9° del Decreto 806 de 2020 y el artículo 29 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 06 de junio de 2020 y se dispuso en auto anterior.

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
**MARICELA C. NATERA MOLINA**  
Juez

**LUCIO VILLÁN ROJAS**  
Secretario



RAMA JUDICIAL  
REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER  
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA

INFORME SECRETARIAL

San José de Cúcuta, dieciocho (18) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Al Despacho de la Señora Juez, la demanda ordinaria laboral de primera instancia, radicada bajo el **No. 54-001-41-05-002-2019-00505-00**, informándole que con escrito que antecede, el demandante y su apoderada judicial, en escrito desistieron de la demanda presentada por el señor **EDWIN RAFAEL FERREIRA LÓPEZ** en contra de **CINSA Y PROVEEMOS EN LIQUIDACIÓN**. Sírvasse disponer lo pertinente.

LUCIO VILLAN ROJAS  
Secretario

PROVIDENCIA- AUTO RESUELVE SOBRE DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA

San José de Cúcuta, trece (13) de noviembre de dos mil veinte (2020)

De conformidad con lo establecido en el artículo 314 del CGP, el desistimiento es una forma anormal de terminación del proceso, reglada así:

*“ARTÍCULO 314. DESISTIMIENTO DE LAS PRETENSIONES. El demandante podrá desistir de las pretensiones mientras no se haya pronunciado sentencia que ponga fin al proceso. Cuando el desistimiento se presente ante el superior por haberse interpuesto por el demandante apelación de la sentencia o casación, se entenderá que comprende el del recurso.*

*El desistimiento implica la renuncia de las pretensiones de la demanda en todos aquellos casos en que la firmeza de la sentencia absolutoria habría producido efectos de cosa juzgada. El auto que acepte el desistimiento producirá los mismos efectos de aquella sentencia.*

*Si el desistimiento no se refiere a la totalidad de las pretensiones, o si sólo proviene de alguno de los demandantes, el proceso continuará respecto de las pretensiones y personas no comprendidas en él.*

*En los procesos de deslinde y amojonamiento, de división de bienes comunes, de disolución o liquidación de sociedades conyugales o patrimoniales, civiles o comerciales, el desistimiento no producirá efectos sin la anuencia de la parte demandada, cuando esta no se opuso a la demanda, y no impedirá que se promueva posteriormente el mismo proceso.*

*El desistimiento debe ser incondicional, salvo acuerdo de las partes, y sólo perjudica a la persona que lo hace y a sus causahabientes. El desistimiento de la demanda principal no impide el trámite de la reconvencción, que continuará ante el mismo juez cualquiera que fuere su cuantía.*

*Cuando el demandante sea la Nación, un departamento o municipio, el desistimiento deberá estar suscrito por el apoderado judici por el apoderado judicial y por el representante del Gobierno Nacional, el gobernador o el alcalde respectivo.”*

**Igualmente, se entiende de la lectura del artículo 315 que pueden desistir los apoderados que tenga facultad expresa para ello.**

En este caso, el apoderada de la parte demandante quien tiene plena facultad para desistir de conformidad con el poder obrante a folio 1 del expediente, presentó escrito a folio 269, solicitando que se admitiera el desistimiento y la terminación del proceso, solicitud que fue suscrita por el demandante y el apoderado judicial de la parte demandada HUMANOS INTERNACIONAL S.A.S. EN LIQUIDACIÓN; por lo

que es procedente aceptar el desistimiento del proceso y decretar la terminación del proceso, sin condena en costas.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero laboral del Circuito de Cúcuta

**RESUELVE**

**PRIMERO: ACEPTAR** el desistimiento del proceso ordinario laboral de única instancia iniciado por el señor **EDWIN RAFAEL FERREIRA LÓPEZ** en contra de **CINSA Y PROVEEMOS EN LIQUIDACIÓN** de conformidad con el artículo 314 del C.P.G., el cual hace tránsito a cosa juzgada como si fueere una sentencia absolutoria, conforme lo explicado.

**SEGUNDO: DECLARAR** la terminación anormal del proceso como consecuencia del desistimiento.

**TERCERO: NO CONDENAR** en costas a la parte demandante.

**CUARTO: ORDENAR** la devolución del expediente al juzgado de origen, previa relación en los libros respectivos y en el sistema.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



MARICELA C. NATERA MOLINA  
Juez



LUCIO VILLÁN ROJAS  
Secretario

Juzgado Tercero Laboral  
del Circuito de Cúcuta

