



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA MARTA
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente:
MARYORI GIL ACOSTA

Radicado n° 47-189-31-05-001-2023-00029-01

Treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

**APELACIÓN DE SENTENCIA PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICIAL
- ACCIÓN DE REINTEGRO ADELANTADO POR EDUARDO ENRIQUE
MOZO RACINES CONTRA MUNICIPIO DE CIÉNAGA-MAGDALENA.**

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a emitir sentencia escrita con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, en contra de la sentencia de fecha 05 de febrero de 2024, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Ciénaga, dentro del proceso seguido por **EDUARDO ENRIQUE MOZO RACINES** contra el **MUNICIPIO DE CIÉNAGA-MAGDALENA**.

ANTECEDENTES

Pretende el extremo activo de la Litis se declare la ilegalidad del despido, asimismo, se reintegre al demandante en el mismo cargo y las mismas funciones de acuerdo con su perfil laboral. Consecuentemente, se condene a la parte demandada al pago de los salarios dejados de percibir a causa del despido y al pago de las costas procesales correspondientes.

En igual medida, se aplique el derecho de igualdad contenido en el artículo 13 de la Constitución Política Nacional en relación con el fallo del señor Luis Hernández Fernández y se proteja la estabilidad laboral reforzada del demandante en virtud de su condición como padre cabeza de familia.

En respaldo de lo solicitado, narró la activa que se vinculó a la Administración del Municipio-Alcaldía de Ciénaga-Magdalena el 19 de febrero de 2004 mediante el tipo de vinculación provisionalidad. Alegó, que desempeñaba el cargo de Conductor Código 620 Grado 01 bajo las labores de conducción de vehículos automotores, asimismo, afirmó que estaba bajo la continuada subordinación de la Alcaldía Municipal de Ciénaga, debido a que, se le imponían órdenes y horarios a cumplir.

Señaló, que el último salario promedio mensual devengado fue de \$1.297.230 pesos.

Alegó, que en fecha de 17 de enero de 2023 fue notificado por el empleador del decreto No.560 del 26 de octubre de 2022, por medio del cual,



se realiza el nombramiento en período de prueba y se termina el nombramiento en provisionalidad, sin intermediar el proceso de levantamiento de fuero sindical.

Resaltó, que cuando se produjo el despido ilegal, el demandante pertenecía a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores denominado Asociación de Servidores Públicos de los Municipios del Departamento del Magdalena- ASOMAGD, bajo el cargo de suplente de la Junta Directiva.

Adujo, que de acuerdo con su edad y el factor de cotización tiene la condición de pre-pensionado, como también, en virtud de las certificaciones expedidas posee la condición de padre cabeza de familia.

LA ACTUACIÓN PROCESAL

La demanda fue admitida¹ mediante auto de fecha 10 de abril de 2022, el cual dispuso la notificación al demandado Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena y al representante legal de la Asociación de Servidores Públicos de los Municipios del Departamento del Magdalena-ASOMAG Ciénaga.

El demandado dio contestación a la demanda correspondiente², oponiéndose a todas las pretensiones de esta. En cuanto a los hechos, aceptó los números 1, 2, 3, 5. Del mismo modo, refirió que no constituían hechos el 8, 9, 13, 14, 15, 16, sustentando que la indebida formulación de los hechos compromete los extremos normativos del artículo 162 numeral 3 de la ley 1437 del 2011 y del artículo 82 numeral 5 del Código General del proceso que determina su debida calificación y determinación.

Del mismo modo, no le constan los hechos 4, 6, 7, 10, 11, 12, mencionando que la condición de pre-pensionado alegada por el demandante no le otorga un fuero de estabilidad laboral equiparable a quienes están debidamente inscritos en carrera administrativa y han sido elegidos mediante concurso. En consecuencia, deberá acreditar los supuestos fácticos planteados.

En su defecto, propuso excepciones de mérito denominadas: falta de objeto de la acción de levantamiento de la protección foral, cobro de lo no debido, buena fe.

A través del auto del 23 de agosto de 2023³, el despacho fijó como fecha el 06 de septiembre de 2023, para la realización de la audiencia establecida en el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

¹ Expediente digital archivo 11.AutoAdmiteFueroSindical.pdf.

² Primera Instancia archivo 28.ContestacionDemanda.pdf.

³ Primera Instancia archivo 22.AutoFijaFecha.pdf.



RAD. 47-189-31-05-001-2023-00029-01

El día 06 de septiembre de 2023⁴, el despacho procedió a abrir audiencia e informó a los asistentes la solicitud de aplazamiento presentada por la parte demandada. Asimismo, resaltó como necesidad, tomar medidas frente a la notificación de la demanda realizada por la parte demandante.

El día 09 de noviembre de 2023, el despacho fijó como fecha el 27 de noviembre de 2023, para llevar a cabo la audiencia establecida en el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

En fecha de 27 de noviembre de 2023⁵, se llevó a cabo la audiencia establecida en el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde se declaró como contestada la demanda. Se fijó el litigio, se decretaron las pruebas correspondientes, se ordenó al demandado aportar el expediente administrativo del demandante y se fijó el día 12 de enero de 2024 como fecha para realizar la audiencia de trámite y juzgamiento.

El día 12 de enero de 2024⁶ se llevó a cabo la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se ordenó requerir al apoderado judicial del Municipio de Ciénaga para que explique las razones por las que no cumplió con lo ordenado en la audiencia del 27 de noviembre de 2023. Asimismo, se reprogramó la correspondiente audiencia para la fecha del 05 de febrero de 2024.

En fecha de 05 de febrero de 2024⁷, se llevó a cabo la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se practicaron las pruebas decretadas y se dictó sentencia.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Ciénaga, en sentencia⁸ de fecha 05 de febrero de 2024 resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER al MUNICIPIO DE CIENAGA de las pretensiones incoadas por EDUARDO ENRIQUE MOZO RACINES, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS a EDUARDO ENRIQUE MOZO RACINES, Tásense agencias en derecho en un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

TERCERO: en caso de no ser apelada la presente sentencia, por ser

⁴ Primera Instancia archivo 26.ActaAplazamientoOrdenaNotificar.pdf.

⁵ Expediente digital archivo 31.ActaFueroContestacion.pdf.

⁶ Primera Instancia archivo 35.ActaAplazamientoRequerirNuevaFecha.pdf

⁷ Primera Instancia archivo 38.ActaAudienciaApelacion.pdf

⁸ (Expediente digital – PrimeraInstancia – 37BAudienciaFallo.pdf.)



ADVERSA al trabajador, remítase al TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA MARTA, Sala Laboral, para que se surta la CONSULTA.”

En concordancia con lo antes expuesto, el *a quo* sustentó que, el fuero sindical es la garantía de la cual gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa previamente calificada por un juez laboral. Siendo esta, una garantía constitucional que protege el derecho de asociación.

Señaló, que si bien, el fuero sindical garantiza la estabilidad de los trabajadores que gozan de esta, tal garantía no es absoluta, ya que el empleador no está obligado a conservar los beneficios del empleo de los trabajadores aforados en determinados eventos. En este sentido, trajo a colación lo contenido en el literal b. del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto Legislativo 204 de 1957, que establece como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

En virtud, del artículo 24 del Decreto 760 de 2005, señaló que, para el retiro de los empleados amparados con fuero sindical, no se requiere de autorización judicial en los siguientes casos:

“24.1 Cuando no superen el período de prueba.

24.2 Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado que lo ocupa no participe en él.

24.3 Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado no ocupare los puestos que permitan su nombramiento en estricto orden de mérito.”

Del mismo modo, recalcó lo dicho por la Corte Constitucional en sentencia C-1119 de 2005, resaltando que, no es necesaria la autorización judicial cuando se trata de verificar la existencia o no de justas causas de despido de trabajadores amparados con fuero como una medida del derecho de asociación sindical, debido a que, se debe dar cumplimiento a los procesos de selección para el ingreso a la función pública, fundados en el mérito y la igualdad de oportunidades de todos los aspirantes.

En igual medida, alegó que los servidores que desempeñan funciones en provisionalidad se encuentran en condición transitoria, teniendo en



cuenta, que gozan solamente de una estabilidad relativa, hasta tanto se pueda proveer el empleo con quienes superen el concurso público de méritos.

Aunado a lo anterior, afirmó que el retiro de los empleados con nombramiento provisional que tienen fuero sindical no requiere de autorización judicial cuando se trata de proveer el cargo con quien ocupó el primer lugar en el concurso de méritos, pudiendo ser retirado del servicio por parte de la Administración mediante resolución, considerando que la decisión no se produce por causas arbitrarias, sino en cumplimiento del proceso de selección para el ingreso a la función pública.

Finalmente, adujo que, no se acreditó que frente al empleo previsto en provisionalidad convocado a concurso el demandante haya participado en el mismo, como también, no se demostró que el demandado se ocupara de los puestos que permitieran su nombramiento en estricto orden de mérito. Por el contrario, lo que queda acreditado es que el señor Eduardo Enrique Mozo Racines fue desvinculado del cargo de conductor, mediante la resolución 560 del 26 de octubre de 2022, la cual, según el texto de esta, tuvo como motivación el nombramiento en carrera administrativa en periodo de prueba del señor Ciser de Jesús Granados Barbosa, como consecuencia de la suspensión del mismo, de las etapas de la convocatoria desarrollada para provisionar en carrera dicho cargo en el cual venía nombrado el demandante.

RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primer grado, el apoderado judicial de la parte demandante solicita se revoque la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Ciénaga.

Para tal fin, argumentó que, se están vulnerando los artículos 29 Y 38 de la Constitución Política de Colombia, con relación al debido proceso y el derecho de libre asociación. En igual medida, no se hizo alusión a los tres factores que tiene la ley 909 de 2004 para no despedir a un trabajador que tenga provisionalidad, tal y como es, el fuero sindical y la condición de pensionado. Teniendo en cuenta, que puede ser variada su ubicación de empleabilidad, pero no despedido.

Solicitó al superior considerar tal situación, ya que no se puede desconocer todo el contexto de la demanda, pidiendo también que se revisaran las sentencias CC T326 de mayo de 2002 proferida por la Corte Constitucional entre otras que consideró son precedentes para este debate.



ACTUACIÓN PROCESAL EN SEGUNDA INSTANCIA

Con auto de fecha 20 de marzo de 2024⁹, se admite el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del señor Eduardo Enrique Mozo Racines contra la sentencia del 05 de febrero de 2024, se ordenó correr traslado a la parte apelante por el término de 5 días para que presentara sus alegatos de conclusión por escrito si a bien lo tenía y una vez fenecido dicho término, al Municipio de Ciénaga-Magdalena para que allegará los que correspondiera si estimaba pertinente.

En auto con fecha 03 de abril de 2024¹⁰, el despacho requirió al área de recursos humanos del Municipio de Ciénaga la prueba del expediente administrativo del señor Eduardo Mozo Racines, ello teniendo en cuenta que el Juzgador de primer grado lo requirió en audiencia del 27 de noviembre de 2023, no obstante, no se aportó.

En auto con fecha 09 de abril de 2024¹¹, el despacho requirió por última vez al área de recursos humanos del Municipio de Ciénaga, para que se le diera cumplimiento a la orden judicial impuesta en el auto con fecha 03 de abril de 2024, frente al envío del expediente administrativo del señor Mozo Racines.

En fecha de 16 de abril de 2024¹², el despacho recibió la prueba solicitada en autos calendados 03 y 09 de abril del hogaño.

ALEGATOS

Se corrió traslado a las partes, para presentar el escrito de alegatos. Vencido el término, no se recibieron escritos, descorriendo el traslado concedido¹³.

CONSIDERACIONES

En virtud de los antecedentes expuestos y en consecuencia con lo dispuesto en el literal B, numeral 1° del artículo 15 de la ley 2158 de 1948, modificado por el artículo 10 de la ley 712 de 2001, es competente esta sala para conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

Con fundamento en el artículo 66 A, modificado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, esta Sala centrará el debate en los argumentos expuestos por la parte apelante en la alzada, que radicó en determinar si procede el despido del trabajador, teniendo en cuenta las condiciones aducidas como pre-pensionado y padre cabeza de familia.

⁹ Segunda Instancia archivo 05.AutoAdmiteAvoca.pdf.

¹⁰ Segunda Instancia archivo 06.AutoMejorProveerApelacion.pdf.

¹¹ Segunda Instancia archivo 07.AutoRequiere.pdf.

¹² Segunda Instancia archivo 11.CorreoPasealDespachoPruebaSolicitada.pdf.

¹³ Segunda Instancia archivo 08.PaseDespachoAlegatos.pdf.



MARCO JURÍDICO Y JURISPRUDENCIAL

Sentencias CC T052-2023, CC T- 063 de 2022, CC T- 385 de 2020, T-003 de 2018, artículo 167 del Código General del Proceso, CSJ STL 1940 de 2020, rad. 58742 de 18 de febrero de 2020.

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a esta Sala determinar si el demandante, por ser miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical al momento de ser despedido, debe ser reintegrado al cargo que venía desempeñando o, considerar que para dicho despido el empleador no requería de permiso judicial para realizarlo.

CASO EN CONCRETO

Procede esta Sala a aclarar que el caso objeto de debate, corresponde a un recurso planteado dentro de un proceso especial de fuero sindical orientado a la acción de reintegro y, no al estudio frente a la decisión del acto administrativo No.560 del 26 de octubre de 2022, por medio del cual, se realizó el nombramiento en período de prueba y se terminó el nombramiento en provisionalidad del acá demandante, ello teniendo en cuenta que uno de los fundamentos de la apelación se centra en la indebida aplicación e inobservancia de la Ley 909 de 2004 del empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública, lo que implica que en este asunto solo será materia de observancia si el despido desconoció la condición de aforado del demandante.

Aclarado lo advertido, enunció el demandante que fue vinculado al Municipio de Ciénaga en provisionalidad bajo el cargo denominado Conductor Código 620 Grado 01¹⁴. Hecho frente al cual aseguró, que se encontraba bajo la condición de aforado, al ser miembro fundador de la junta directiva de la subdirectiva Asociación de Servidores Públicos de los Municipios del Departamento del Magdalena-ASOMAG¹⁵.

Del mismo modo, se tiene que mediante el Decreto N° 560 de 26 de octubre de 2022¹⁶, se dio por terminado el vínculo contractual entre el señor Eduardo Mozo Racines y el demandado, como consecuencia, del nombramiento en período de prueba del señor Ciser Granados Barbosa, al obtener un resultado favorable en el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Sin embargo, se tiene que el demandante afirmó que posee ciertas condiciones que lo convierten en sujeto de especial protección, tal y como es

¹⁴ Primera Instancia archivo 02.Demanda.pdf. Folio 27.pdf.

¹⁵ Primera Instancia archivo 02.Demanda.pdf. Folio 42.pdf.

¹⁶ Primera Instancia archivo 02.Demanda.pdf. Folios 28-31.pdf.



la situación de pre-pensionado y padre cabeza de familia, lo cual impide que este sea retirado de su cargo y sea reintegrado. Respecto a esta temática, la Corte Constitucional en sentencia CC T- 063 de 2022, señaló:

“(…) en aquellos casos en los que surge, con fundamento en el principio del mérito, la obligación de nombrar de la lista de elegibles a la persona que superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre pensionados, las entidades deben proceder con especial cuidado antes de efectuar los respectivos nombramientos, mediante la adopción de medidas afirmativas, (dispuestas en la constitución art. 13 numeral 3º, y en la materialización del principio de solidaridad social -art. 95 ibídem-), relativas a su reubicación, y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento.”

Teniendo en cuenta lo anterior, frente a la condición de pre-pensionado alegada por el demandante, no se aportó prueba alguna que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley para adquirir tal condición. Aunado a ello, la Corte Constitucional en sentencia CC T- 385 de 2020, resaltó:

*“Es importante aclarar que la estabilidad laboral reforzada por fuero de pre pensión solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que este pueda completar **las semanas de cotización requeridas en el Régimen de Prima Media, comoquiera que cuando le falten tres o menos años de cotización se vea amenazada o frustrada la expectativa legítima de acceder a la pensión de jubilación. Así cualquier aplicación de la figura por fuera del escenario fáctico referido desborda y desnaturaliza la garantía constitucional de la misma**” (Negrilla fuera del texto original)*

Igualmente, en reciente sentencia¹⁷ la honorable Corte Constitucional estableció unos criterios que explican las distintas circunstancias que pueden darse frente a la protección de aquellos servidores públicos nombrados en provisionalidad con alguna condición especial y que son desvinculados por el desplazamiento de aquella persona que logró satisfacer las exigencias de un concurso de mérito, en torno al asunto recordó la enunciada Corporación:

*38. De los servidores públicos nombrados en provisionalidad. Los servidores públicos en provisionalidad **gozan de una estabilidad laboral relativa. Lo anterior, implica que solo pueden ser desvinculados por causales debidamente motivadas en el acto de desvinculación. Tales como, la comisión de faltas disciplinarios o la provisión definitiva del***

¹⁷ CC T052-2023 Corte Constitucional



cargo por concurso de méritos, entre otras (T-443 de 2022^[96]).

39. De los prepensionados. La Corte, definió que los prepensionados “(...) serán (...) aquellos a los **que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez**” (SU-897 de 2012^[97]) ^[98].

40. Asimismo, fijó que el fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados tiene raigambre constitucional y que no depende de un mandato legislativo particular. En ese sentido, “(...) **dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo (...)**” (T-186 de 2013^[99]). Por lo tanto, su finalidad constitucional es amparar la estabilidad del trabajador que tiene una exceptiva de obtener su pensión ante la repentina pérdida del empleo (SU-003 de 2018^[100]).

41. Posteriormente, esta Corporación estableció que cuando **el único requisito faltante para acceder a la pensión es la edad, en caso de desvinculación**, no se frustra su derecho al acceso a la pensión. Lo expuesto, porque dicho requisito puede acreditarse de manera posterior, con o sin vinculación laboral (SU-003 de 2018^[101]).

42. Con fundamento en lo anterior, la Corte consolidó la regla jurisprudencial sobre la materia. En tal sentido, **señaló que son beneficiarios del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable las personas vinculadas laboralmente al sector público y/o privado a los que les falten lo equivalente a tres años o menos para acreditar el requisito de semanas en el régimen de prima media o el capital necesario en el régimen de ahorro individual con solidaridad, para acceder a la pensión de vejez** (SU-003 de 2018^[102]).

43. De los servidores públicos nombrados en provisionalidad que tienen la calidad de prepensionados. La jurisprudencia indicó que con el fin de garantizar la protección especial que ofrece ser servidor público en provisionalidad y tener la calidad de prepensionado, ante la provisión definitiva de su empleo por concurso de mérito, las entidades públicas tienen los siguientes deberes: **(i) motivar debidamente el acto de desvinculación; (ii) establecer los mecanismos necesarios para garantizar que dicho grupo de personas sean los últimos en ser desvinculados de sus cargos (SU-446 de 2011^[103]); y, (iii) mantener su permanencia en el empleo, siempre que los criterios de razonabilidad y proporcionalidad lo permitan, es decir, cuando se cuenten con vacantes para reubicarlos** (T-186 de 2013^[104]).

44. Remedios constitucionales. Ante la omisión de los anteriores deberes, la Corte, ha ordenado a las entidades públicas reubicar al prepensionado **en una vacante equivalente al cargo del que fue desvinculado, que se encuentre disponible, mientras completa los requisitos para acceder a la pensión**. Cuando ello no sea posible, la jurisprudencia ha dispuesto **incluir al trabajador en la lista de personas con derecho a la estabilidad laboral para ser nombrado en provisionalidad en un cargo similar, hasta que obtenga su derecho pensional** (T-443 de 2022^[105]).



45. *Protección legal. Según la Ley 2040 del 2020^[106] y el Decreto Reglamentario 1415 de 2021^[107] los prepensionados que estén nombrados en entidades públicas en cargos provisionales y **deban ser desvinculados por la provisión definitiva del mismo o por procesos de reestructuración administrativa cuentan con una protección especial. En esos casos, las entidades deben reubicar a dichos funcionarios hasta que completen los requisitos mínimos para acceder a su pensión** ^[108].*

En este orden de ideas, en las pruebas documentales aportadas inclusive el expediente administrativo de la parte demandante allegado en esta segunda instancia, no se evidencia que el actor cuente con las semanas cotizadas requeridas jurisprudencialmente para acreditar la condición de pre-pensionado que pide el actor sea tenida en cuenta en esta instancia, lo cual impide el reconocimiento de tal índole, teniendo en cuenta que la norma y la jurisprudencia no registran asomo de duda frente a los requisitos que se deben cumplir para mantener la relación laboral en caso de que la desvinculación obedezca al nombramiento de quien por mérito logró satisfacer las exigencias de la administración a través del concurso que haya adelantado.

Téngase en cuenta, que al revisar la documentación aportada por el demandante en su libelo demandatorio, no fue allegada la historia laboral que permitiera al Juez validar su condición de pre pensionado, como tampoco lo advirtió en la etapa de decreto de pruebas en la que oficiosamente el juez de conocimiento requirió a la Alcaldía para que allegara al proceso el expediente administrativo; sin embargo, la parte interesada obvió que se decretaran otras pruebas que permitieran verificar su argumentación; como igualmente lo omisión con la presentación de su demanda.

De lo anterior se define que conforme a lo estudiado por el órgano de cierre constitucional en las sentencias CC T638-2016 y CC SU-003-2018 se garantiza al trabajador el fuero de pre pensionado siempre y cuando le faltare menos de tres años de cotización para adquirir tal calidad.

Frente a la condición de padre cabeza de familia, si bien, en el *dossier* reposa un certificado expedido por el personal de talento humano de la Alcaldía Municipal de fecha 16 de febrero de 2021¹⁸, acreditando dicha índole, mencionado documento no es prueba palmaria de que el actor se encuentra en esa condición. En efecto, la Corte Constitucional en sentencia CC T-003 de 2018, señaló lo siguiente:

“Para la Corte, la condición de padre o madre cabeza de familia se acredita cuando la persona (i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con

¹⁸ Primera Instancia archivo 02.Demanda.pdf. Folio 23.pdf



RAD. 47-189-31-05-001-2023-00029-01

la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.”

Dicho lo anterior, para que se reconozca la condición de padre cabeza de familia, es necesario demostrar que los hijos a su cargo son menores de edad que dependen de manera total y absoluta. En este caso, se desconoce del número y de la edad de los hijos del demandante, como también, de la situación en la que se encuentra frente a su responsabilidad como padre cabeza de familia.

Tampoco se vislumbra en la demanda y el expediente administrativo aportado en esta instancia que el demandante tenga la calidad actualmente de padre cabeza de familia.

Por lo tanto, se tiene que, en el plenario, el señor Eduardo Enrique Mozo Racines no logró demostrar sus condiciones, estando en su obligación la carga de la prueba. Al respecto el artículo 167 del Código General del Proceso ha resaltado, que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que en ellas persiguen.

En igual medida, la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ STL 1940 de 2020, rad. 58742 de 18 de febrero de 2020, resaltó:

“Sin embargo, la parte que en comienzo tiene la obligación de probar, debe suministrar evidencias o fundamentos razonables sobre la existencia del derecho laboral que reclama, para que la contraparte, que posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, rebatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.”

Por las razones expuestas y considerando que en esta instancia se llega a la misma conclusión del juzgador de primer grado, en tanto el despido se justifica con el nombramiento del ganador del concurso de méritos, establecido como una justa causa para la desvinculación laboral, no queda otro remedio que confirmar la sentencia apelada.

COSTAS

En atención a la desfavorabilidad del recurso interpuesto por EDUARDO ENRIQUE MOZO RACINES, esta Sala condenará en costas de segunda instancia, por lo tanto, se fijan agencias en derecho en cuantía de un (1) SMMLV, con fundamento a lo dispuesto en el Acuerdo No PSAA16-10554 del cinco de agosto de 2016, del Consejo Superior de la Judicatura.



En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 05 de febrero de 2024, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Ciénaga, conforme con lo antes expuesto.

SEGUNDO: CONDENA EN COSTAS, de acuerdo con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

MARYORI GIL ACOSTA
Magistrada ponente

ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO
Magistrada

ROZELLY EDITH PATERNOSTRO HERRERA
Magistrada