

## JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA



BUCARAMANGA (SANTANDER), 2 de diciembre de 2021  
Rad. **68001-41-05003-2019-00421-01**

### INTERVINIENTES

Demandante: GERMAN SALVADOR HERNANDEZ VEGA  
Demandada: J'S SERVIPETROL SAS

**OBJETO DE LA AUDIENCIA:** celebrar Audiencia Pública en el grado jurisdiccional de consulta, advirtiéndose que ya fue agotada la etapa de los alegatos de conclusión en esta instancia del proceso, conforme al folio No. 153 del expediente digital y, por ende, se procederá a emitir el respectivo fallo por escrito de acuerdo con el Art. 15 del D. 806 de 2020.

### ACTO SEGUIDO SE PROFIERE EL SIGUIENTE FALLO

#### ENCABEZAMIENTO

<b>DESPACHO:</b>	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA
<b>FECHA:</b>	2 de diciembre de 2021
<b>TIPO DE PROCESO:</b>	ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA
<b>DEMANDANTE:</b>	GERMAN SALVADOR HERNANDEZ VEGA
<b>DEMANDADA:</b>	J'S SERVIPETROL SAS
<b>RAD. No.:</b>	2019-421-01 Proceso proveniente del JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA
	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
<b>TEMA:</b>	DESPIDO REINTEGRO PRESTACIONES SOCIALES Y SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR Y DESPIDO UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA.

Procede este Despacho a estudiar y definir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia emitida por el JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA, el 6 de abril de 2021 (folios No. 155 Y 156); lo anterior para dar cumplimiento a lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio del 2015, en consonancia con el artículo 69 del CPTSS.

Básicamente la parte actora pretende, que se deje sin efectos el despido efectuado el 15 de noviembre de 2018 por J'S SERVIPETROL SAS y a su vez que se ordene el reintegro del demandante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, junto con los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta el momento en que el actor sea reintegrado, y de manera subsidiaria, se ordene el pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa de que trata el artículo 64 del CPTSS, junto con la indexación de las condenas a que hubiere lugar.

### **DECISION DE ÚNICA INSTANCIA**

En sentencia del 6 de abril de 2021, el JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA, tras el recuento fáctico y procesal correspondiente, se refirió a la normatividad aplicable, igualmente analizó si la parte demandante cumplió con la carga de acreditar la terminación del contrato de trabajo, y si la demandada por su parte llevo a cabo el debido proceso de conformidad por lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en su Sentencia de Unificación 449 de 2020. Tras lo anterior, dio paso a establecer la gravedad de la conducta del trabajador en concordancia con la Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 7 de julio de 1958.

En lo medular, al no haberse acreditado el derecho deprecado, concluyó que la parte pasiva acreditó la justeza del despido, por lo cual procedió a absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones formuladas por la demandante y no condenó en costas a la parte actora.

### **COMPETENCIA EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA:**

**EL PROBLEMA JURÍDICO** que corresponde al Despacho determinar si acertó el Juez de conocimiento, al absolver a la demandada J'S SERVIPETROL SAS de las pretensiones formuladas en su contra por el actor, en virtud de las pruebas decretadas y practicadas en el proceso; y a la luz de lo preceptuado en el art. 61 CPTSS; o si contrario a ello, era procedente la prosperidad de las pretensiones principales, referentes al reintegro y al pago de salarios dejados de percibir, y de no salir avante las principales, la prosperidad de las pretensiones subsidiarias, de acuerdo a lo solicitado por el demandante GERMAN SALVADOR HERNANDEZ VEGA.

## TESIS DEL DESPACHO

El Despacho, en esta oportunidad, **CONFIRMARÁ** la sentencia proferida por el JUZGADO TERCERO LABORAL DE PEQUEÑAS CAUSAS DE BUCARAMANGA, el día 6 de abril de 2021, en razón a que, verificada la totalidad de las pruebas recaudadas en el presente proceso; se concluye, que existió el despido deprecado en el libelo genitor, no obstante, la demandada J'S SERVIPETROL SAS logró acreditar la justeza del despido efectuado el 15 de noviembre de 2018, de conformidad con el Reglamento Interno de trabajo de la entidad demandada, a la normatividad que regula la materia, en concordancia con la postura adoptada por la Sala de casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En consecuencia, a la luz de los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito, de conformidad con lo establecido en el art. 61 CPTSS; se encuentra acertada la decisión del juez de conocimiento, la cual se habrá de confirmar.

Todo lo anterior, con base en los argumentos que a renglón seguido se expondrán.

## PREMISAS JURÍDICAS Y CONCLUSIONES

En primera medida, es necesario aclarar que existe una diferencia entre el despido ilegal y el despido injusto, advirtiéndose, que no todo despido injusto es ilegal, ello, por cuanto, el despido se considera ilegal en aquellos casos, en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite, pero sujeto al cumplimiento de una formalidad que el empleador no ejecuta, acarreando como consecuencia el reintegro del trabajador, y a su vez, el pago de los salarios y acreencias laborales dejadas de percibir, como consecuencia del despido.

Ahora, se nota, que el despido será ilegal, siempre y cuando el trabajador cuente con estabilidad laboral reforzada, ostentando una pérdida de la capacidad laboral equivalente o superior al 15%, o por encontrarse en una debilidad manifiesta, condición de salud ostensible, con un nivel de limitación considerable en el desempeño de sus labores, encontrándose plenamente acreditado la existencia de un nexo causal, entre la condición de salud del trabajador y el despido.

Así mismo, se precisa, que el despido se torna ilegal, en los siguientes casos: cuando se efectuó durante el término de fuero sindical, de conformidad con el artículo 405 del CST; cuando el trabajador goce de fuero por acoso laboral según los presupuestos señalados en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; igualmente, en caso de fuero de maternidad en concordancia con los artículos 239 Y 240 del CST, así mismo, cuando exista liquidación o clausura de la empresa

y no medie la solicitud de permiso, y la correspondiente autorización del Ministerio del trabajo; también, cuando exista un despido colectivo y se demuestren los presupuestos señalados en el numeral 4, del artículo 67 de la ley 50 de 1990, y finalmente cuando el despido se realice, por suspensión de actividades por más de 120 días, sin la solicitud de permiso y posterior autorización del Ministerio del trabajo.

Expuesto lo anterior, una vez analizados las condiciones particulares del caso en concreto, en conjunto con el material obrante en el acervo probatorio, se evidencia que no existen fundamentos fácticos, ni jurídicos, que permitan colegir, que en el caso objeto de estudio, se configura alguna de las situaciones referenciadas con antelación, por tanto, no es viable la prosperidad de las pretensiones principales de la demanda.

Así las cosas, y una vez analizadas pasará el despacho a analizar la justeza del despido realizado por la pasiva, el día 15 de noviembre de 2018, mediante misiva dirigida al demandante visible en el folio 132 del expediente digital, en relación con las pretensiones subsidiarias señaladas en el libelo genitor.

## **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA**

De acuerdo a la consistente jurisprudencia al respecto, le basta al trabajador acreditar el despido, para así trasladar al empleador la carga de probar que el mismo se dio por una justa causa contemplada en la normatividad vigente.

Siendo importante precisar, que al trabajador le compete probar el despido y al empleador la justeza del mismo, pues así lo ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reiterados pronunciamientos, entre ellos la sentencia SL4547-2018 en la cual esa corporación señaló:

*“El empleador tiene la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral cuando el trabajador prueba el hecho del despido.”*

*Sobre el particular, se trae a colación lo expuesto por la Corte Constitucional en Sentencia C-593/14, con MP JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, respecto al debido proceso en el proceso disciplinario de un trabajador, en donde estableció los siguientes requisitos mínimos:*

- i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
- ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*

- iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
- v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- vii) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”

En tal sentido, es relevante anotar, sobre el proceso disciplinario, que en aquellos casos en los cuales se realiza un despido por configurarse una justa causa, el empleador no está obligado a seguir un procedimiento y/ o ritualidad específica, sin embargo, se le debe indicar al empleado la causa por la cual se efectúa el mentado despido, y, así mismo, se debe brindar la oportunidad al trabajador de realizar un pronunciamiento exponiéndole su caso al empleador.

Sobre este tópico la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2351-2020 señaló:

**“La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio**, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. “

Así mismo, respecto a la terminación del contrato de trabajo por justa causa La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2098-2021 con M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA indicó:

“Citar en la carta de despido la norma en que se subsumen los hechos que justifican la decisión no es necesario, basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador, correspondiéndole al juez verificar si los mismos están o no tipificados en la ley como justa causa. (...) En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de

*un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.”*

Así mismo, se evidencia, que los artículos 83 y 85 del Reglamento Interno de trabajo de J´S SERVIPETROL SAS visibles en los folios 118 a 150 del expediente digital, señalan las obligaciones y prohibiciones establecidas a sus trabajadores, las cuales se citan para lo pertinente:

*“Art. 83 Obligaciones del trabajador:*

- *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular imparta J´S SERVIPETROL SAS o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*

*“Art. 85 Prohibiciones del trabajador:*

- *No obedecer las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con las labores que le fueron asignadas.”*

## **DEL CASO CONCRETO**

Ahora bien, expuestos los anteriores criterios jurisprudenciales y preceptos normativos, este despacho judicial al analizar los elementos de convicción obrantes en el acervo probatorio, logra evidenciar según la documental visible a en el folio 44 del expediente digital, que el demandante inicialmente en calidad de trabajador celebró con la demandada en calidad de empleadora, un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, del 24 de julio de 2018 al 30 de octubre del mismo año, desempeñando el cargo denominado OPERADOR - CONDUCTOR, devengando un salario equivalente a UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CTE (\$1.500.000) más OCHENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS ONCE PESOS MONEDA CTE (\$88.211) por concepto de auxilio de transporte, desempeñando el cargo de AUXILIAR DE BODEGA Y CONDUCTOR.

Así mismo se encuentra acreditado, con las pruebas documentales allegadas y los testimonios practicados, en particular por lo esbozado por su jefe inmediato, el señor JHON JAIRO CHAPARRO, que al demandante, se le ordenó el día 10 de noviembre de 2018 que debía desplazarse a las instalaciones de la empresa en el municipio de Puerto López, Meta, el lunes 12 de noviembre de la misma anualidad, motivo por el cual la accionada efectuó consignación a favor del actor, por el valor CIENTO VEINTEMIL PESOS MONEDA CTE (\$120.000) por concepto de viáticos asignados por J´S SERVIPETROL SAS .

Así mismo, es un hecho acreditado en el plenario, que el señor JHON JAIRO CHAPARRO le ordenó que se desplazara a Puerto López para que estuviera presente en la base de operaciones a más tardar el día martes 13 de noviembre

de 2018, orden que tampoco fue cumplida por el trabajador a pesar de que ese día se le consignaron otros CIENTO CINCUENTAMIL PESOS MONEDA CTE (\$150.000) como puede observarse en la documental obrante en el folio 146 del expediente digital, no obstante, el demandante, pese a haber recibido una directriz por parte de su jefe inmediato, desatendió la orden impartida y no se presentó en las instalaciones de la empresa ubicadas en el municipio de Puerto López.

Igualmente, se evidencia que el inmediato del actor, remitió la información pertinente a la dependencia de gestión de recursos humanos de J'S SERVIPETROL SAS, por tanto, se procedió a enviar al demandante la citación correspondiente, mediante misiva de fecha 14 de noviembre de 2018, en la que se le comunicó al demandante los fundamentos de los cargos endilgados en su contra, y se le solicitó comparecer a rendir descargos, el día 14 de noviembre de 2018, según la documental obrante en los folios 37 y 145 del expediente digital.

Además de lo anterior, es importante resaltar, que el trabajador le informó al ingeniero "JOSEPH" su inquietud sobre los viáticos y que este le informó que podía viajar con el arquitecto el día martes después de que le hicieran unos arreglos mecánicos para que estuviera el día miércoles en el municipio de Puerto López, situación que fue desmentida por en su testimonio por el ingeniero JOSEPH BADILLO, quien declaró que entre sus funciones no estaba la de comunicarse con los trabajadores ni impartirles órdenes, pues esta competencia pertenecía a su jefe directo, advirtiéndose, que no obra prueba en el plenario que logre colegir, que el demandante informó a su empleador o jefe inmediato lo manifestado por este en su interrogatorio de parte.

Nótese además, lo aducido por el señor GERMAN SALVADOR, quien afirmó, que había recibido órdenes del señor CARLOS CHAPARRO para que transportara unos productos a Rubiales, hecho que cambió a la hora de rendir su interrogatorio de parte, en el cual expuso que la orden se la dio el ingeniero y que debía trasladarse para el Cesar, no para Rubiales, existiendo inconsistencia e incongruencia entre lo manifestado por el actor y lo que logró demostrarse en el presente trámite judicial.

Lo expuesto con antelación, fue corroborado con el testimonio del señor LUIS CARLOS ARDILA, quien esbozó que de acuerdo al informe rendido por el señor JHON JAIRO CHAPARRO, se logró evidenciar que el trabajador no tuvo comunicación alguna con el ingeniero JOSEPH BADILLO, ni que recibiera *ordenes* por parte del señor CARLOS CHAPARRO, quien al ser también subordinado del señor JHON JAIRO CHAPARRO, no estaba en condiciones de ejercer subordinación sobre el actor e impartir directrices.

Así las cosas, y como se indicó en renglones precedentes, en el caso que ocupa la atención del despacho el actor incumplió con sus obligaciones como trabajador, violando e incurriendo en una falta grave, según lo dispuesto en el

reglamento interno de trabajo visible, evidenciándose, que la parte demandada, no cercenó el derecho al debido proceso, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 29 de la CP, otorgándole al demandante la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, advirtiéndose entonces, que no justificó el incumplimiento de la orden impartida por el señor JHON JAIRO CHAPARRO, motivo por el cual, el día 15 de noviembre del año 2018, la demandada dio por terminado el vínculo laboral con el demandante, al encontrar que se configuró una causa objetiva, para dar por terminado dicho contrato de trabajo, ello, en virtud de lo consagrado en el artículo 62 del CST numeral 6, artículo 58 y 60, en armonía con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en sus artículos 83 y 85.

En suma, se advierte que, en el procedimiento laboral, el sentenciador puede formar libremente su convencimiento, teniendo en cuenta para ese efecto, los principios científicos que inspiran la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes (art. 61 CPTSS); aunado a que en su decisión no está sujeto a tarifa legal.

Así las cosas, para este despacho es dable concluir que la demandada 'S SERVIPETROL SAS probó la justeza del despido del señor GERMAN SALVADOR HERNANDEZ VEGA, razón por la cual, se encuentra ajustada a derecho la decisión proferida por el juez de conocimiento; y en tal sentido, se confirmará la providencia proferida el 6 de abril de 2021, por el JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA, sin que resulte necesario efectuar pronunciamientos adicionales, dadas las resultas del proceso.

**SIN COSTAS**, dado el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA, el 6 de abril de 2021, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia dado el grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO: DEVUELVASE** el expediente en su totalidad al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.



**DIEGO GUILLERMO ANAYA GONZALEZ**

Juez

**JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE  
BUCARAMANGA**

El auto anterior se notifica a las partes en anotación hecha en el estado electrónico No.201 publicado en el micrositio web del Juzgado <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-001-laboral-de-bucaramanga/34>, hoy, a las 8 A.M.

Bucaramanga, 2 de diciembre de 2021.

**CARMEN SOFIA KOPP ALVARINO**  
**Secretaría**