**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

**Magistrada ponente**

**SL543-2024**

**Radicación n.° 98707**

**Acta 9**

Bogotá D.C., veinte (20) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **FRANKLY JOVANY GIRALDO APONTE,** contra la sentencia proferida el 27 de octubre de 2021, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, en el proceso que adelantó contra **CONFIAR COOPERATIVA FINANCIERA.**

## I. ANTECEDENTES

Frankly Jovany Giraldo Aponte, llamó a juicio a Confiar Cooperativa Financiera (f.°18 a 27, expediente electrónico), para que se declarara que: entre ellos existió un contrato de trabajo desde el 13 de diciembre de 2008 hasta el 18 de junio de 2019; su renuncia fue por causa imputable al empleador; laboró de 7:45 am a 6:15 pm, de lunes a viernes y los sábados

de 7:45 am a 1: 15 pm, y que tenía derecho al pago del auxilio de transporte por devengar menos de 2 SMLMV.

Consecuencialmente solicitó condenar a la llamada a juicio a pagarle: horas extras; el trabajo realizado el 18 de junio de 2019; la *«compensación en dinero de la jornada familiar de que trata la ley 1857 de 2017»*; la *«compensación en dinero del día 9 de junio de 2019, el cual debía descansar»*, pero prestó el servicio; el auxilio de transporte del tiempo laborado; reliquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta el auxilio de transporte; indemnización por despido indirecto; indemnización moratoria del artículo 65 del CST; indexación y las costas.

En lo que interesa al recurso, como sustento de las peticiones, expuso que: lo unió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido desde el 13 de diciembre de 2008 y hasta el 18 de junio de 2019; su último salario fue $1.609.528, y desempeñó en cargo de cajero tesorero principal en la agencia de Paipa, en un horario de 7:45 am, hasta las 6:15 pm., de lunes a viernes y los sábados de 7:45 am a 1:15 pm., pero *«Todos los fines de mes y comienzos de los mismos»,* era obligado a laborar hasta las 7:30 pm.

Contó que durante la vigencia del vínculo, fue objeto de 2 llamados de atención escritos por llegar tarde, y de persecución laboral ejercida por dos funcionarias, una de ellas era su superior jerárquica y la otra la Jefe de Zona.

Describió, lo que consideró actos de persecución laboral, el no otorgamiento de permisos bajo el argumento de la no existencia de personal para el reemplazo, por eso los temas médicos debían ser atendidos antes de las 7 am., o después de las 7pm, en los días de descanso, y la superior jerárquica le decía que eran órdenes de la jefe de zona, en cambio los demás compañeros sí podían acudir a los asuntos médicos, solo él no podía ocuparse de esos asuntos dentro del horario laboral.

Mencionó que un sábado de cada mes, había día de compensatorio, que era rifado entre los trabajadores de la agencia, pero cuando ese descanso era a su favor, la jefe encontraba alguna actividad para que él no pudiera disfrutar del mismo, lo que evidenciaba la persecución laboral. Así mismo, cuando tenía alguna situación familiar, la superior jerárquica le decía que debía indicar con claridad el lugar donde se desplazaría tiempo requerido y el motivo, sin que se pudiera demorar un minuto más, lo que corroboraba la persecución laboral, al igual que haberle postergado la celebración del día de la familia.

De acuerdo con lo descrito, con fundamento en el acoso laboral del que fue víctima, presentó renuncia motivada el día 17 de junio de 2019, que remitió a la Asistente Administrativa de Gestión Humana, a la Directora de Gestión Humana, a la Directora de Zona y a la Directora de la Agencia. La decisión fue clara en cuanto informó que prestaría servicios hasta el 18 de junio de 2019, pero la

demandada tuvo como fecha de finalización el 17 del mismo mes y año, por eso recibió en la liquidación la suma de $2.447.851.

Para concluir aseveró que el 26 de julio de 2019, envió solicitud de pago de indemnización y el 14 de agosto Confiar remitió respuesta.

Confiar Cooperativa Financiera, se opuso a las pretensiones (f.°203 a 225, expediente electrónico). De los hechos, aceptó: el contrato de trabajo y sus extremos; el salario de $1.609.528; el cargo; la carta de renuncia motivada; pero aclaró que no eran ciertas las razones que allí plasmó; el valor de la liquidación; que la empresa tomó como extremo final el 17 de junio de 2019; la reclamación y su respuesta.

Dijo que no se presentaron actos de acoso laboral, porque, durante la existencia del vínculo el trabajador no allegó queja al comité de convivencia, solo hasta que renunció expresó que fue acosado, Subrayó que se trató de una renuncia libre y voluntaria.

Propuso las excepciones de prescripción y compensación, así como las que llamó: inexistencia de acciones o hechos constitutivos de acoso laboral; voluntad libre y espontánea de la renuncia, no implica la aceptación de un despido indirecto; pago de la obligación; inexistencia de la obligación; inexistencia de pago de indemnizaciones; ausencia de causa para pedir; ausencia de carga probatoria;

inexistencia de pago de horas extras; petición de lo no pedido; buena fe; temeridad y mala fe del demandante.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Concluido el trámite el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, emitió fallo el 9 de julio de 2021, en el que decidió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que entre el demandante FRANKLYN JOVANY GIRALDO APONTE, en calidad de extrabajador y la suplicada Confiar Cooperativa Financiera en calidad de ex empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia del 13 de diciembre de 2008 y hasta el 18 de junio de 2019, el cual finalizó por renuncia voluntaria por parte del demandante, conforme a lo analizado en esta decisión.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR PROBADA** la excepción de mérito denominada INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, en consecuencia, ABSOLVER a la demandada CONFIAR COOPERATIVA FINANCIERA, de todas las pretensiones de la demanda (…).
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la parte demandante FRANKLY JOVANY GIRALDO APONTE y a favor de la sociedad demandada CONFIAR al pago de las costas del proceso (…).
>
> **CUARTO:** De no ser apelada la presente sentencia, CONCEDER ante el H. Tribunal de Santa Rosa de Viterbo (…) para que se surta el grado jurisdiccional de consulta (…).

Disconforme, el demandante apeló.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para decidir el recurso, la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, profirió fallo el 27 de octubre de 2021, en el que dispuso:

**3.1.** Confirmar en todas sus partes la sentencia del 9 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

**3.2.** Costas a cargo de la parte demandante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, manifestó que, conforme a la impugnación, debía revisar: si *«la renuncia del actor obedeció a un despido indirecto»*; si había prueba del trabajo suplementario; y si debía impartirse condena por sanción moratoria.

Afirmó que en ciertas ocasiones el trabajador es quien da por terminado el contrato de trabajo e invoca un *«despido indirecto»*, cuando el empleador incurre en alguna de las causales previstas en el literal b), del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó al 62 del CST. Enunció que debía el trabajador al momento de la terminación, informar las causas o motivos de la dimisión *«de manera fáctica o jurídica»*, y en consecuencia probar que el contrato terminó por alguna justa causa imputable al empleador.

En relación con la carga de la prueba transcribió segmentos del fallo CSJ SL3288-2018, en los que se observaba que, si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, el subordinado debía demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la renuncia y si el asalariado no logra su comprobación, la consecuencia jurídica es equiparable a una simple dimisión.

Dijo que la carta de renuncia obraba a folio 3 del expediente, fechada el 17 de junio de 2019, pero *«no se especifica ni da a conocer la causal que justifique la renuncia»*, no obstante coligió que la causal endilgada era por un *«incumplimiento sistemático por parte del empleador»*, en los términos de la causal 6, literal b), del artículo 62 del CST, sin embargo advirtió que no estaba acreditado el *«despido indirecto, pues de las pruebas recaudadas en el plenario, no se demuestran los hechos aludidos en la dimisión como incumplimiento y que los mismos fueran imputables al empleador»*. Procedió a estudiar cada motivo enunciado en la carta y a auscultar si había sido demostrado por el accionante, así:

1. *«He venido solicitando desde hace 4 años de manera verbal a la jefe de zona el traslado nuevamente al municipio de Duitama, teniendo en cuenta que el desplazamiento ha implicado más gastos, como también he sido víctima de varios accidentes de tránsito»*. Mencionó que no allegó ninguna prueba para demostrar algún perjuicio ocasionado por el traslado o que hubiese sido víctima de accidentes de tránsito, ni que dichas circunstancias fueran atribuibles a la entidad llamada a juicio, ni constituían algún incumplimiento, sino que por el contrario, la documental del 1 de junio de 2011, expedida por el representante legal de Confiar, daba cuenta que fue trasladado pero para mejorar sus condiciones laborales, porque pasó de mensajero a auxiliar de oficina.

2. Mencionó que en el segundo motivo que expuso en la carta de renuncia afirmó que *«He sido víctima de presión laboral por parte de la jefe de zona Elizabeth Sanabria, además de obtener privilegios para sus familiares y allegados de la agencia»* y allí el asalariado describió que debía darle prelación para efectos de la atención, a familiares y allegados de la aludida jefe, dejando en espera a mujeres embarazadas o con niños de brazos o personas de la tercera edad, e incluso en los años 2017 y 2018, por no atender de manera presencial a la hermana de la aludida jefe, había sido objeto de un llamado de atención verbal.

Según el *ad quem*, estas afirmaciones también se quedaron en *«solo hechos sin comprobación»*, porque no se allegó ningún medio probatorio, y por su parte la entidad financiera aseveró que no había ninguna queja del accionante relacionada con los hechos.

3. Observó que el actor, como tercer motivo para renunciar, reprochó que para l*as «citas médicas, incapacidades o cualquier otro tema que implique un permiso debidamente justificado»,* no tenía comprensión por parte de la Directora de agencia y era obligado a utilizar las horas de almuerzo o temprano en la mañana para acudir a esas citas.

Dijo que el actor no adosó al plenario alguna prueba que demostrara que la compañía le negó algún permiso, y que ante la negativa del mismo hubiese tenido que asistir a las citas médicas en las horas del almuerzo, o temprano o en la

mañana. Unido a lo precedente, la representante legal y la testigo Lina María Jaramillo, enunciaron que no tenían conocimiento de estos hechos en particular, porque no reposaba alguna solicitud efectuada por el actor y en la empresa cuentan con un sistema de intranet para la gestión de permisos, sin que estuviera reportada la negación de alguno.

Mencionó que la testigo Eliana Damaris Bohórquez, en calidad de Directora de la agencia en la ciudad de Paipa, refirió que el actor era el cajero único en la principal de la agencia, y se le solicitaba adecuar las citas temprano o tarde, pero, fue por colaborarle, él mismo ayudó a capacitar a las asesoras para *«apoyar esos reemplazos»*, pero nunca le habían negado los permisos, menos por motivos de salud.

Expuso que el empleador podía imponer a su trabajador reglamentos, y horarios, sin que ello implicara un *«incumplimiento»* de la empleadora, ni pudiera ser catalogado como persecución sistemática para que renunciara, ligado a que no anexó ningún medio de prueba.

4. Aludió que el trabajador expuso como cuarto motivo para la renuncia, que *«En diversas oportunidades he sido objeto de humillaciones y acoso laboral por parte de la directora de agencia Damaris Bohórquez»*, porque él no era de su agrado, sin que él soportara más la presión, porque en el momento del cierre de la agencia, le exigían absoluta agilidad y acosaban para cerrar sin entender que cualquier descuadre implica un perjuicio para él, unido a que lastimosamente el

ambiente laboral es de *«chisme, situación que no estoy dispuesto a acolitar»*, sin que la agencia contara con un buen líder *«situación que se ha visto reflejado en el acoso laboral, el cual me obliga hoy a renunciar»*.

En criterio del juzgador, la representante legal y los testimonios de la Directora de Zona de Boyacá y la Directora de Gestión Laboral, expresaron que desconocían los hechos descritos como de acoso laboral, pues no había ninguna queja que hubiera presentado el demandante ante el comité de acoso laboral. Aseveró que en el reglamento interno de trabajo, en el capítulo XI, se encontraban los mecanismos de prevención del acoso, y había constancia que la Cooperativa socializó el reglamento.

La testigo Andrea Ochoa Avendaño, solo dijo que prestaba servicios en la agencia de Duitama y el demandante trabajaba en Paipa, pero no le constaba las conductas de acoso laboral; y lo narrado por Milena Rocío Camargo, no se podía tener en cuenta porque solo fue dos o tres veces al lugar de trabajo.

Para concluir este punto, argumentó que según lo analizado, se incumplió la carga de la prueba, contenida en el artículo 167 del CGP, porque en el juicio no probó los hechos en que sustentó las pretensiones y los hechos que en el recurso de apelación describió como constitutivos de acoso, no fueron invocados en la carta de renuncia.

A continuación, analizó si había laborado *«horas extras»* y esgrimió que para su comprobación *«la prueba ha de ser diáfana, clara y concreta en cuanto al tiempo exacto que en dichas labores suplementarias empleó el trabajador»*, porque de tiempo atrás esta Corporación había enseñado que tratándose de este tipo de reclamos *«no puede entrar el administrador de justicia a hacer suposiciones o cálculos para liquidarlos».*

Esbozó que de acuerdo con lo descrito por el actor, había laborado 10 horas semanales sobre la jornada ordinaria, mientras que la entidad financiera adujo que no se registraban las horas extras.

Indicó que la representante legal, manifestó que las oficinas tenían un horario de atención de 8:00 a 11:30 am y de 2 a 6 p.m., sin que existiera razón para horas extras. Remitió a lo descrito por las testigos Andrea Ochoa, María Elizabeth Sanabria, Lina María Jaramillo, Eliana Damaris Bohórquez, así como a lo consagrado en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, y concluyó de esas pruebas que *«acertadamente el fallador de primera instancia infirió que no se logró demostrar con exactitud el trabajo suplementario que reclama la parte actora»*, por eso la Sala no podía ordenar el pago de horas extras, y del estudio de los testimonios y *«las pruebas allegadas no se probó que la jornada excediera las máxima legal».*

Para finalizar y confirmar la absolución por sanción moratoria, sostuvo que la compañía cumplió con todos los

pagos de prestaciones sociales y salarios a los que tenía derecho el accionante, como se observaba de las pruebas allegadas (f.°61 a 106).

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, por lo que se procede a resolver.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita la casación de la sentencia impugnada; en sede de instancia se revoque el fallo de primer grado, en su lugar se acojan las súplicas de la demanda.

Con el anterior propósito, formula dos cargos que fueron replicados.

## VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, lo plantea de la siguiente forma:

> Proposición jurídica: artículo 53 de la Constitución Política.
>
> Acuso la sentencia recurrida por la causal primera de casación, esto es, por la violación indirecta de la ley sustancial, como consecuencia de error de derecho derivado del desconocimiento de una norma probatoria, o por error de hecho manifiesto y trascendente en la apreciación de la demanda, de su contestación o de una determinada prueba.

Como causa eficiente de la violación, lista los siguientes errores, que atribuye al tribunal:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que mi cliente fue víctima de acoso laboral que ocasionó su DESPIDO INDIRECTO, dada la inejecución sistemática de las obligaciones del empleador.
>
> 2. No da por demostrado la totalidad de razones argüidas por mi cliente ignorando la CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA y las CIRCUNSTANCIAS EN TORNO A QUIEN SE ENCUENTRA EN MEJOR POSIBILIDAD DE PROBAR.
>
> 3. No imputar al empleador la carga de demostrar que cumplió con las medidas correctivas y preventivas acorde a lo determinado en la Ley 1010 de 2006 y que no ocurrió en la TOLERANCIA DE ESAS CONDUCTAS.

Afirma que los yerros fueron resultado de la mala valoración de: el interrogatorio de parte del demandante, y los testimonios de Andrea Ochoa Avendaño y de Milena Rocío Camargo.

En el desarrollo anota que esta Sala desde la sentencia *«con radicación 43090»*, sobre la carga dinámica de la prueba ha adoctrinado que cuando un trabajador considere que no se le ha dado un trato equivalente o igual, debe aportar el término de comparación y corresponderá al empleador probar que el trato diferente es razonable y objetivo; y en fallo *«con radicación 34404»*, se describió que era el *«fondo de pensiones»*, quien debía demostrar las fechas en las que el actor efectuó las cotizaciones; y en sentencia con *«radicación 35428»*, se acudió a la carga dinámica de la prueba.

Menciona que los anteriores precedentes, permiten la aplicación de la carga dinámica de la prueba para situaciones de acoso laboral, lo cual tiene sustento en la diligencia patronal y la obligación de adoptar las medidas preventivas y correctivas del acoso, según lo determina el artículo 9 de la Ley 1010, parágrafo 2.

Invoca la sentencia CC T-572-2017, y asevera que allí se estableció la presunción de discriminación, y a continuación transcribe segmentos de la sentencia CC T-168-2019. Asevera que al quedar demostrado que el asalariado fue víctima de incumplimiento sistemático de las obligaciones del empleador, ello lo llevó a renunciar, en consecuencia, no es correcto una aplicación estricta de la carga de la prueba, y debió acudirse a la carga dinámica.

## VII. RÉPLICA

Se opone conjuntamente a los dos cargos, con fundamento en que el escrito con el que pretende sustentar el recurso, solo se trata de un alegato de instancia en el que no acusó una norma sustantiva de alcance nacional, porque se aludió al artículo 53 de la CN, y no se dijo la modalidad de trasgresión.

## VIII. CONSIDERACIONES

Desde el inicio se advierten las graves falencias en el planteamiento del cargo, toda vez, que aunque es válida la

acusación de cánones constitucionales para fundar la proposición jurídica, el memorialista no dice la modalidad de la violación; así mismo, confunde el error de derecho con el de hecho, toda vez, que refiere que se trasgredió el canon acusado por *«error de derecho derivado del desconocimiento de una norma probatoria»* y luego asevera que fue un *«error de hecho manifiesto y trascendente»*.

Dada la flexibilización de la técnica de casación, se pasarán por alto las mencionadas falencias, sin embargo, se encuentra la Sala con un obstáculo insuperable, consistente en que el ataque carece de sustento por la senda seleccionada, toda vez, que aunque enuncia 3 dislates y como pruebas mal valoradas lista su interrogatorio de parte y 2 testimonios, en el desarrollo se centra exclusivamente en exponer de manera lánguida que frente a las conductas endilgadas de acoso laboral, debió acudirse a la carga dinámica de la prueba, pero no emprende un proceso de disquisición probatoria.

Es pertinente recordar, como lo ha enseñado esta Sala de Casación (CSJ SL2814-2019, SL9494-2017, que prohijó lo dicho en CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148), que quien decida enfocar su ataque por el sendero probatorio, debe, por lo menos: *i)* mencionar en qué consistió el error ostensible; *ii)* enlistar los medios probatorios mal apreciados o no valorados; *iii)* explicar respecto a cada uno de ellos qué es lo que acreditan, *iv)* emprender el ejercicio de confrontación entre lo que se deduce de cada medio y lo dicho por el

colegiado, para conducir así a un rediseño del escenario fáctico; y *iv)* la incidencia en la decisión final.

En el *sub examine*, no se cumplen los anteriores postulados, pues el tenue argumento que desarrolla es de naturaleza jurídica, sin una disertación fáctica, pero en todo caso, aún si se estudiaran las alusiones que realiza, debe recordarse que el Tribunal analizó una a una, las conductas de supuesto acoso listadas en la misiva de renuncia y con soporte en amplia prueba testimonial, concluyó que no había existido ninguna de ellas, por ende, en ese contexto el llamado a probar la configuración de algún acto de acoso laboral y devastar así las inferencias del Tribunal, era la parte actora.

Al final del cargo se puede corroborar que, parte de un supuesto equivocado que no dio por cierto el *ad quem*, pues afirma que estaban demostrados los malos tratos de los que fue víctima, pero como acaba de enunciarse, el Tribunal del análisis detallado de los testimonios, arribó a la conclusión contraria, según la cual no hubo ninguna exigencia por fuera de la normatividad, ni actos de acoso laboral, por eso era el recurrente el llamado a destruir esas premisas.

Por lo descrito, el ataque no prospera.

## IX. CARGO SEGUNDO

Por la senda indirecta acusa el artículo 53 de la CN, *«como consecuencia del error de derecho derivado del*

*desconocimiento de una norma probatoria o por error de hecho manifiesto y trascendente en la apreciación de la demanda, de su contestación o de una determinada prueba».*

Como causa eficiente de la violación, atribuye al colegiado el siguiente dislate: *«No imputar al empleador el deber de demostrar que efectivamente había un control de horario y que jamás se excedió de la jornada máxima laboral, cuando este se encuentra en mejor[es] condiciones de probar».*

Procede al desarrollo y alega que en su interrogatorio de parte afirmó que *«debía ingresar de forma previa a su puesto de trabajo, esto es 15 minutos y que la hora de salida se extendía por la obligación impuesta de atender a todos los clientes que quedaran en el establecimiento»* y que cada trabajador contaba con una tarjeta de proximidad con el respectivo usuario, y debía pasar por el dispositivo para marcar hora de ingreso y salida.

Destaca que cada oficina de Confiar, en el cubículo del cajero, cuenta con el dispositivo para marcar el ingreso y salida, y que la testigo Elizabeth Sanabria, mencionó que debía ingresar 10 minutos antes de la hora, por cuestiones de manejo de las cajas fuertes y para la salida se debían atender a la totalidad de clientes que quedaran en el establecimiento, lo que demostraba que el horario se extendía. Aduce que la declarante Lina Jaramillo aseveró que el actor debía ingresar antes del horario sin que ello fuera contado como tiempo extra.

Expone que también esgrimió que el horario iniciaba a las 7:45 am., hasta las 12:30 pm., porque, aunque se cerraba al público a las 11:30 am, el asalariado seguía laborando, e iniciaba de nuevo a la 1:45 pm y hasta las 6:30 pm., y el horario dependía del flujo de caja y de clientes. Agrega que el accionante, *«confesó»* que él era el único cajero y el trabajo debía realizarse en un solo día, independiente del tiempo que tardara.

Manifiesta que el trabajador *«no está en condición de probar la carga impuesta»*, existe un desequilibrio procesal exigir a la parte activa demostrar con fecha, minuto y segundo, las horas extras laboradas, cuando la entidad cuenta con los dispositivos necesarios para acreditar la hora real de ingreso y salida, pero las entidades se abstienen de allegar esos documentos que no les conviene y cita el artículo 167 del CGP.

Reitera que en su interrogatorio dijo que ingresaba 15 minutos antes todos los días y hace énfasis en que el artículo 48 del *«CST»* (sic), impone que los jueces son los directores del proceso, y debe adoptar las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos, por eso pudo decretar la prueba necesaria para demostrar el horario y enuncia el fallo CC SU-219-2021.

## X. CONSIDERACIONES

Igual a lo advertido en el primer ataque, de nuevo el memorialista confunde el *«error de derecho»* y el *«error de*

*hecho»*, sin embargo, se superará este defecto y, no impide el análisis de los planteamientos.

En esta oportunidad, la objeción gira en torno al trabajo suplementario, porque en criterio del atacante, el mismo sí estaba demostrado con los testimonios de Elizabeth Sanabria, Lina Jaramillo, Damaris Bohórquez y el interrogatorio de parte del trabajador.

De entrada, se advierte que ninguna de las pruebas que refiere el memorialista es calificada, para fundar en cargo en casación laboral, toda vez, que el interrogatorio de parte solo es susceptible de ser estudiado para verificar si de sus respuestas se obtuvo confesión judicial, la que sí constituye prueba calificada; es decir, de sus dichos se deben generar consecuencias adversas a los intereses del deponente, y favorecer a la parte contraria (artículo 191 CGP), por ello, no pueden invocarse a su favor, como lo adoctrinó esta Corporación entre muchas, en sentencia CSJ SL643-2020:

> También olvida la censura que el interrogatorio de parte absuelto por el actor, no puede tenerse como prueba calificada, en tanto no es confesión en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso, esto es, que verse sobre hechos que producen consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorecen a la parte contraria. De suerte que mal puede, en este caso, el demandante enlistar en su favor su propia declaración cuando lo pretendido escapa a los supuestos mencionados.

En lo que hace a las declaraciones de Elizabeth Sanabria, Lina Jaramillo y Damaris Bohórquez, al corresponder a una prueba testimonial, la misma no es

calificada y autónoma para sustentar el recurso de casación, sino que depende de la prosperidad de un medio que tenga tal condición -documento auténtico, confesión judicial o inspección ocular- según la restricción contenida en el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, norma que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia CC C-140 de 29 de marzo de 1995, sin que con alguna de ellas se hubiere demostrado yerro en la decisión del Tribunal, por ende, no es viable proceder al estudio de las declaraciones.

En consecuencia, no logra probar yerro alguno, lo que es suficiente para el fracaso del cargo, sin embargo, para abundar en garantías, es pertinente mencionar que el Tribunal para absolver de la petición de trabajo suplementario, analizó un amplio compendio probatorio, como lo fue el contrato de trabajo, reglamento interno, y 4 testimonios, sin embargo, el libelista solo ataca 2 de dichas declaraciones, unido a que no demostró previamente el dislate con la prueba calificada.

Así mismo, la tesis del Tribunal en la materia bajo discusión es armónica con las enseñanzas de esta Corporación, toda vez, que la acreditación concreta del trabajo suplementario, incumbe a la parte actora, sin que al juez laboral le sea dable hacer cálculos de probabilidades o suposiciones para establecerlo (CSJ SL1174-2022), ni es viable, a través del recurso extraordinario subsanar las falencias probatorias en que haya incurrido la parte actora en las instancias, máxime cuando los registros de ingreso y

salida, que ahora extraña, ni siquiera los pidió como prueba en su demanda inicial.

De lo que viene de estudiarse, el cargo obtiene resultado adverso.

Costas a cargo del recurrente y a favor de la sociedad demandada. Fíjense como agencias en derecho la suma única de $5.900.000, que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso

## XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, el 27 de octubre de 2021, dentro del proceso promovido por **FRANKLY JOVANY GIRALDO APONTE** contra **CONFIAR COOPERATIVA FINANCIERA.**

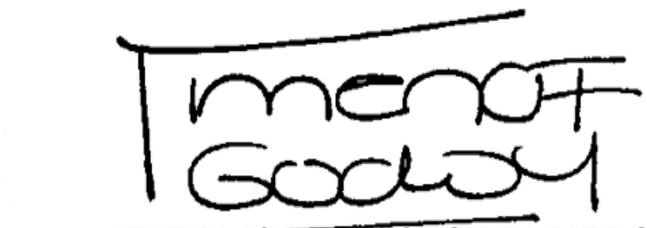
Costas, como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

## Firmado electrónicamente por:



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**



**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

**Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999**

**Código de verificación: 72B726F6528FA2394AFC3A2B834A9C0A91449BFB4B08B5133C0C00279AE6EAE1**
**Documento generado en 2024-03-21**