

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciocho (18) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

Decide la Sala el Grado Jurisdiccional de Consulta contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, el 7 de julio de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que la empresa **DRUMMOND LTD** sigue al señor **ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO**.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Buscan se declare que entre la empresa Drummond Ltd. y Arley Cárdenas Carrillo existe un contrato de trabajo, asimismo, que se configuraron las justas causas de terminación del vínculo manifestadas en la carta de fecha 14 de octubre de 2021, y se cumplió el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo para la vigencia 2019-2022.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda, que el señor Arley Cárdenas Carrillo es trabajador de Drummond Ltd. desde el 6 de mayo de 2010, mediante contrato de trabajo a término indefinido, ocupando el cargo de operador de camión.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

Se adujo que, el accionante laboró con restricciones médicas temporales durante los años 2012 y 2013, por lo que fue reubicado como auxiliar de seguridad industrial, y se reincorporó nuevamente a sus labores en el 2014; que, presenta patologías osteomusculares de origen común, y en el mes de febrero de 2017, se le emitieron restricciones de carácter permanente.

Se manifestó que, el demandante tiene un turno asignado de 6 x 1 - 5 x 2, pero tiene inasistencias injustificadas por más de (7) meses entre los meses de enero y agosto de 2021, por lo que los días 17 y 31 de ese mismo mes y año se le requirió la justificación de tales ausencias, sin embargo, no se obtuvo respuesta alguna.

Que, mediante comunicación del 9 de septiembre de 2021, se le notificó formalmente la apertura de un proceso disciplinario, comunicándosele la formulación de los cargos imputados y la fecha en que se llevaría a cabo la diligencia de descargos, empero, llegada la fecha y hora prevista, no se hizo presente; que, se reprogramó la diligencia para el día 6 de octubre de 2021, pero transcurridos (30) minutos el trabajador tampoco asistió.

Se indicó que, en virtud de lo anterior, el demandante incurrió en faltas graves vulnerando el RIT y el ordenamiento legal, además, no tiene interés de informar sus inasistencias al trabajo, ni de asistir a las citaciones de descargos para que explique su situación, lo que constituyen pruebas suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa comprobada.

3. ACTUACION PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 1° de mayo de 2022, y una vez notificado el demandado, éste guardó silencio.

4. SENTENCIA CONSULTADA

El trámite de primera instancia culminó mediante sentencia dictada el día 7 de julio de 2023, donde se declaró la existencia de un contrato de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

trabajo entre las partes; y que la terminación del mismo obedeció a una justa causa comprobada. Se condenó en costas a la activa.

La Juez emprendió la pretensión declarativa de existencia de la relación laboral, señalando que sobre ello no existe discusión alguna, constatándose que el demandante labora para Drummond Ltd. desde el 6 de mayo de 2010, desempeñando el cargo de operador de camión con un contrato de trabajo a término indefinido, tal como se desprende de la certificación emitida por la empresa demandada, además de la carta del 14 de octubre de 2021, mediante la cual, se da por finalizado el vínculo laboral y quedó en suspenso la decisión, hasta tanto el juez del trabajo se pronuncie sobre la justa causa.

Seguidamente, abordó la justeza del despido, precisando que la causal alegada son las ausencias injustificadas a laborar del demandado, durante un periodo largo de tiempo, entre el mes de enero y agosto de 2021, recayendo sobre la empresa demandante la carga de probar que la terminación del contrato de trabajo, se basó en una justa causa comprobada.

Al valorar las pruebas documentales, testimoniales e interrogatorio de parte del actor, encontró probado que éste dejó de asistir a prestar sus servicios desde el mes de enero a agosto de 2021, asimismo, que la empresa agotó el procedimiento convencional previo a la finalización del contrato de trabajo, y que el trabajador se mostró renuente, nunca compareció a la diligencia de descargos, ni justificó sus inasistencias, extrayéndose que si incurrió en la conducta endilgada en la carta de terminación del vínculo, sumado a que no contestó la demanda, por lo que su actuar está inmerso en un indicio grave en su contra, junto con la actuación asumida por su Defensor, quien abandonó la audiencia sin justificación alguna omitiendo su participación en la práctica de pruebas testimoniales.

A su vez, corroboró que la conducta desplegada está calificada como grave en la norma sustantiva, el Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo, por tanto, concluyó que el despido de que fue objeto Cárdenas Carrillo fue con justa causa suficientemente comprobada.

5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En su oportunidad, **DRUMMOND LTD** reiteró que el demandante incurrió en faltas graves, violando las normas del Reglamento Interno de Trabajo y del ordenamiento legal, comoquiera que tiene ausencias a sus labores sin justificar; desentendió los requerimientos realizados por la empresa, y ni siquiera tiene el interés de informar sobre sus ausencias al trabajo o de asistir a las citaciones de descargos para que explique su situación. Por ende, solicita se confirme el fallo de primera instancia.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado jurisdiccional de consulta en dos eventos: *i*) cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas, y *ii*) cuando las sentencias de primera instancia fueren adversas a la Nación, al departamento o al municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En nuestro caso, procede al ser totalmente adversa al trabajador.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, el problema jurídico se centra en establecer si hay justa causa comprobada para dar por terminado el contrato de trabajo que existe entre Arley Alberto Cárdenas Carrillo y la empresa Drummond Ltd.

2. TESIS DE LA SALA

La respuesta que se dará a ese problema jurídico será la de declarar acertada la decisión de primera instancia, por cuanto conforme al material

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

probatorio recaudado, se encuentra comprobada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo del demandante.

3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

No es objeto de debate en esta instancia que: entre las partes existe un contrato de trabajo a partir del 6 de mayo de 2010, asimismo, que, mediante comunicación del 14 de octubre de 2021, Drummond Ltd. decidió dar por terminado el vínculo jurídico de manera unilateral aduciendo una justa causa de despido, no obstante, dejó en suspenso la decisión hasta tanto haya un pronunciamiento en firme por parte del juez del trabajo.

4. DESARROLLO DE LA TESIS:

4.1. DEBIDO PROCESO FRENTE A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Por regla general, no se requiere agotar un procedimiento previo disciplinario para finalizar el contrato de trabajo, a menos que así se tenga estipulado en una convención colectiva, pacto colectivo, acuerdo, laudo o reglamento¹, por no ser el despido una sanción disciplinaria.

Sobre el particular, Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado en reiteradas ocasiones como en la sentencia CSJ SL3049-2020, donde explicó:

“Ahora, con todo si la Sala entrara a analizar la decisión del Tribunal desde el punto de vista jurídico, en tanto la censura le cuestiona que no hubiera concluido que la terminación del contrato no se trató de una decisión unilateral sino de una sanción disciplinaria, encontraría que no le asiste razón, pues esta Corporación ha sostenido que al despido no se le puede extender las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles (sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394).

Lo anterior resulta relevante en la medida en que el despido lleva implícita la finalización del vínculo, toda vez que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional prescinde de los servicios del empleado, mientras que la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

Por otro lado, la Sala en reiteradas oportunidades ha señalado que en principio el despido no es una sanción, salvo que en el orden interno de la

¹ CSJ SL3174-2019

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

entidad se le hubiese dado ese tratamiento, lo cual en el presente caso no ocurrió, pues tal como lo encontró establecido el Tribunal, en el parágrafo del artículo 46 del reglamento interno de trabajo (f. ° 80 cuaderno 2) la terminación del contrato por justa causa era una decisión de la entidad y no una sanción disciplinaria, aspecto que no fue derruido a través del primer cargo”.

En ese orden de ideas, conforme las reglas jurisprudenciales, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, comoquiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador sujeto al marco y los límites legales y constitucionales establecidos, que, en todo caso, no está exento del cumplimiento del derecho al debido proceso en la medida que se presuponga un procedimiento disciplinario o administrativo previo.

Analizada la convención colectiva de trabajo vigencia 2019-2022, suscrita entre Drummond Ltd. y Sintramienergetica – Agretritrenes, se avizora en el artículo 6°, la obligatoriedad por parte de la empresa hoy demandante de agotar previamente un procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y las terminaciones del contrato de trabajo con justa causa.

Para el caso que nos interesa, se describe:

1) comunicar por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal (...)

Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato..., y si es acogido a la convención se notificará a las seccionales de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las seccionales es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento (...)

En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador con una descripción detallada de los hechos en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos (...)

2) si el trabajador no se presenta a rendir los descargos sin excusa en la fecha en la cual fue citado, se entenderá que da por aceptada su responsabilidad, y en consecuencia la empresa podrá proceder a tomar la decisión que sea el caso. No obstante, el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para tal efecto, podrá ser convocado para una nueva fecha (...).

Establecida de esa manera la existencia de un trámite disciplinario previo para que la empresa Drummond Ltd. pueda despedir a sus colaboradores con justa causa comprobada, pasa la Sala a determinar la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

justeza o no de las conductas endilgadas al demandante para dar por terminado su contrato de trabajo; y si dicha finalización se dio en cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo 6° de la convención colectiva de trabajo.

4.2. DE LA ACREDITACIÓN DE LA JUSTA CAUSA DE DESPIDO, Y PREVIO CUMPLIMIENTO DEL TRÁMITE DISCIPLINARIO DISPUESTO EN LA NORMA CONVENCIONAL.

El artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1995, parágrafo, establece: *“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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, lo cual hace que únicamente sean discutibles los hechos que fueron expuestos en la carta de despido.

En lo que atañe a la comunicación de la causal, en esta debe existir una manifestación clara e inequívoca, donde puede: *a)* citarse exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, *b)* expresar la situación que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa y, *c)* manifestando la situación fáctica y calificando jurídicamente o mencionando las normas que lo respaldan como causal de terminación².

Conforme lo ha adoctrinado la jurisprudencia del máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, 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. En desarrollo de ese planteamiento, se ha dicho que la norma en comento establece dos hipótesis: la falta grave, que requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o Reglamento Interno de Trabajo, y la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, cuya calificación si le corresponde al juez realizarla³.

² CSJ SL7038-201

³ Sentencia CSJ SL8028-2014

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

A folios 54 y 58 del documento “01Demanda.pdf”, se advierte comunicación de fecha 14 de octubre de 2021, mediante la cual, Drummond Ltd. informa al demandante su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa comprobada, de acuerdo con lo preceptuado en las normas del Reglamento Interno de Trabajo, numerales 1, 17 y 27 del artículo 73; numeral 4 del artículo 75, y numeral 41 del parágrafo del artículo 75, así como los artículos 58 numeral 1 y numeral 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Establecen las referidas disposiciones normativas del Reglamento Interno de Trabajo:

“ARTÍCULO 73. *Son también obligaciones especiales del Empleado:*

1. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.

17. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la Empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.

27. Cumplir con rigurosa exactitud los horarios establecidos notificando de manera inmediata las ausencias justificadas.

PARÁGRAFO: la violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave.

“ARTÍCULO 75. *Se prohíbe a los Empleados:*

4. Faltar al trabajo sin justa causa o impedimento sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

PARÁGRAFO: la violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave.

Como situación fáctica de la decisión de despido, en la prenombrada comunicación se endilgaron al trabajador sendas inasistencias injustificadas a trabajar, desde el día 2 de enero de 2021 hasta el 17 de agosto de 2021, teniendo en cuenta que, en dos (2) ocasiones se le solicitó la justificación de tales ausencias otorgándole para ello un plazo de cinco (5) días hábiles, sin que a la fecha se haya recibido respuesta idónea que justifique las mismas.

Estos fueron los días que debió presentarse a laborar el demandante y no lo hizo:

- Enero: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29.
- Febrero: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

- Marzo: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31.
- Abril: 3, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30.
- Mayo: 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31.
- Junio: 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30.
- Julio: 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30.
- Agosto: 2,3,4,5,6,9,10,11,12,13,17.

Conforme a lo narrado, puede concluirse que el empleador le indicó de manera clara al trabajador el motivo por el cual de manera unilateral daba por terminado el contrato de trabajo, citando para el efecto la normatividad contemplada en el Código Sustantivo de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Ahora, para entrar al análisis del asunto, esto es, definir si la terminación del contrato de trabajo estuvo o no ajustada a derecho, y sujeta al procedimiento previo establecido para tal fin, es preciso destacar los siguiente:

Que el demandante de manera previa al despido, fue objeto de un proceso disciplinario y citado a descargos en dos (2) ocasiones, mediante los oficios del 09 y 24 de septiembre de 2021, donde se le informó la apertura formal de un proceso disciplinario, la formulación de los cargos imputados y se le indicó la fecha de la diligencia de descargos; sin embargo, enviadas y recibidas tales comunicaciones, lo cual se constata con las certificaciones de entrega emitidas por la empresa de mensajería Servientrega, el trabajador no asistió a las diligencias programadas. También obra constancia de la notificación electrónica a la organización sindical Sintramienergetica, sobre la citación a descargos del trabajador (fl. 46 de la demanda digital).

Bajo ese panorama, efectivamente se advierte la renuencia del demandante para asistir a la diligencia de descargos, y defenderse de las acusaciones enrostradas, además, según el artículo 6° de la convención

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

colectiva de trabajo, al no asistir a la diligencia que tenía programada para rendir descargos, se entiende aceptada la responsabilidad.

Lo anterior se corrobora con la versión del mismo demandante al absolver interrogatorio de parte, donde aseveró de forma clara y concisa que no se presentó a laborar a la empresa desde el mes de enero de 2021; que no ha presentado las justificaciones por esas inasistencias; y que se está dedicando a otras actividades a *“merced de lo que se pueda hacer, lo que este a mi capacidad... y lo que limite a la enfermedad que tengo”*.

Confesó que Drummond lo requirió para la justificación de las ausencias, pero no atendió la solicitud porque no tenía como soportar las mismas. También admitió que, se le inició el proceso disciplinario establecido en el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, sin embargo, no asistió a la diligencia de descargos, puesto que no hubo los medios ni las circunstancias para asistir.

Lo expuesto de conformidad con las pruebas que militan en el expediente, junto con la confesión hecha por Arley Alberto Cárdenas Carrillo, permite concluir claramente la demostración de la conducta que se le endilga al demandante frente a las múltiples inasistencias injustificadas a su puesto de trabajo, pues no aportó prueba alguna que las justifique, ni tampoco asistió a la diligencia de descargos, aceptando expresamente su responsabilidad y los hechos que se le reprochan.

Luego, al encontrarse plenamente acreditada la incursión del accionante en las conductas imputadas, esto es, faltar a su sitio de trabajo de manera habitual y total, desde el mes de enero de 2021 hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, y sin haber justificado sus inasistencias, se configura la falta grave consagrada como tal en el Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con lo previsto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, existiendo suficiente justa causa comprobada por parte de Drummond Ltd. para dar por terminado el contrato de trabajo.

En consecuencia, como el despido de forma unilateral de que fue objeto el señor Arley Alberto Cárdenas Carrillo, se encuentra ajustado a

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2021-00269-01
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: ARLEY ALBERTO CÁRDENAS CARRILLO

derecho, y se hizo previo al cumplimiento del procedimiento disciplinario establecido para esos menesteres, se confirmará en su integridad la sentencia consultada, sin lugar a imponer condena en costas al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil - Familia - Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

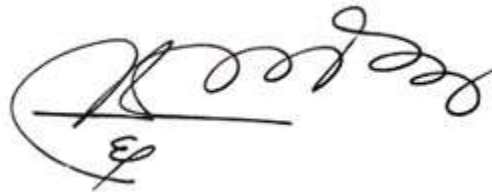
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 7 de julio de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, conforme las consideraciones aquí expuestas.

SEGUNDO: Sin condena en costas, al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

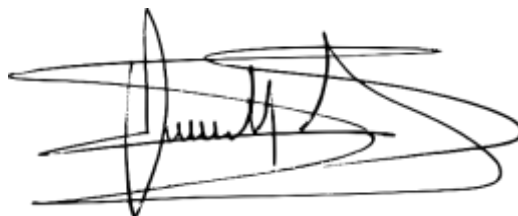
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado