



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-001-2015-00064-01  
**DEMANDANTE:** ARNULFO RODRÍGUEZ ROJAS  
**DEMANDADA:** OLEOFLORES S.A.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 3 de octubre de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Arnulfo Rodríguez Rojas contra la sociedad Oleoflores S.A.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Oleoflores S.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo entre Arnulfo Rodríguez Rojas y la sociedad Oleoflores S.A.

1.2.- Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene a la demandada a pagar cesantías y sus intereses, prima de servicio, vacaciones, subsidio de transporte, sanción por no afiliación al fondo de cesantías, pago de aportes a seguridad social en pensiones,

indemnización por despido injusto, indemnización moratoria ordinaria, indexación, costas procesales y lo que ultra y extra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que laboró al servicio de Oleoflores S.A. desde el 2 de noviembre de 1995 hasta el 30 de noviembre de 2011, en el cargo de vigilante.

2.2.- Que fue despedido sin justa causa.

2.3.- Que durante su vinculación laboral, no le fueron canceladas las cesantías y sus intereses, prima de servicio, vacaciones y auxilio de transporte.

2.4.- Que la demandada no lo afilió al fondo de cesantías, ni al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 13 de marzo de 2015, folio 50, disponiendo notificar y correr traslado a Oleoflores S.A., sociedad que contestó reconociendo la existencia de la relación laboral y oponiéndose a las demás pretensiones, proponiendo como excepción previa “prescripción de la acción”; además planteó como excepciones de fondo: i) buena fe, ii) inexistencia de obligaciones que se pretenden atribuir en el juicio a la empresa Oleoflores S.A., iii) cobro de lo no debido, y iv) prescripción de la acción.

3.1.- El 21 de abril de 2016 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación; se resolvió decidir la excepción previa de

prescripción como de mérito, al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio en “la indemnización por despido injusto y las excepciones propuestas por la parte demandada”, y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.2.- El 3 de octubre de 2016 se realizó la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se practicaron las pruebas decretadas, se escucharon los alegatos de conclusión, y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

**Primero.** Absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda.

**Segundo.** Condenar en costas al demandante, Arnulfo Rodríguez Rojas.

Como consideraciones de lo decidido, preciso la sentenciadora de primer nivel que, las partes en la fijación del litigio lo delimitaron al pago de la indemnización por despido injustificado, dado que el demandante manifestó en esa audiencia que los demás derechos le habían sido cancelados.

Adujo que, esta demostrado que el contrato fue rescindido por el empleador, así mismo, se cumplió con la exigencia del art. 62 CST en relación a la manifestación expresa que tuvo la empresa para finalizar la relación laboral, y se acreditó el hecho endilgado al trabajador, esto es el incumplimiento de las obligaciones especiales y prohibiciones establecidas por el empleador, al permitir la salida de un vehículo cargado de aceite de palma sin verificar que se encontraba vacío, el que al parecer fue hurtado por el conductor.

Puntualizó que, el demandante al momento de los descargos aceptó haber permitido la salida de un vehículo sin en cumplimiento del procedimiento establecido para esos fines, y que cometió errores en su desempeño como vigilante, los que señaló así: “el no haberme subido arriba del tanque del vehículo y verificar su contenido, confiarme del conductor sobre lo que decía a pesar de que no me mostro el tiquete de bascula y no confirmar con la báscula el descargue según el dato suministrado por el conductor.” Agregando que: “si era consciente de la falta cometida en el desempeño de su cargo: si yo acepto el error que he cometido.”

Por eso consideró que no hay lugar a la indemnización por despido injustificado, y dado que esa era la única pretensión que le quedada al demandante, conforme a la fijación del litigio, absolvió a la demandada, acotando que no hay lugar a estudiar las excepciones de mérito planteadas.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, solicitando revocar la decisión de instancia. Esgrimió que, la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal injustificada, pues si bien entre sus funciones como vigilante de la empresa, se encontraba revisar los camiones que ingresaban a la finca, el procedimiento a ejecutar implicaba subirse al vehículo aproximadamente a 3 metros de altura, para verificar que no estuviera cargado con aceite de palma, empero la empresa no le suministraba los elementos de protección para hacerlo, vulnerando los numerales 1 y 2 del art 57 CST.

Agregó que, de acuerdo al testimonio de Robinson Hoyos, ellos sabían que el vehículo estaba vacío cuando los sellos estaban rotos, y que, en la situación presentada, el conductor había extraviado el tiquete de válvula, razón por la que llamo a bascula a las 2 am sin obtener

respuesta, por lo que confió en la buena fe del conductor y al ver los sellos rotos, le dio salida.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de absolver a la demandada del reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que entre Arnulfo Rodríguez Rojas y Oleoflores S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inicio el 2 de noviembre de 1995 y finalizó el 30 de noviembre de 2011 por decisión unilateral del empleador.

8.-El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así:

“(…)

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;”

Por su parte, el art. 62 sustantivo, establece las causales de terminación del contrato por justa causa, entre las que se encuentra en el numeral 6:

“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

8.1.- Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 029-20022, expuso:

“Ha sido criterio reiterado de esta corporación que para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, salvo que el empleador así lo hubiese previsto en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento.”

Agregando que:

“[...] en virtud del debido proceso y derecho defensa que le asiste al trabajador frente a la finalización de su vinculación con fundamento en una justa causa, el empleador debe observar lo siguiente: i) comunicar al servidor, de manera explícita y concreta, la causal o motivo de su decisión, sin que con posterioridad pueda variarse; ii) adoptar la determinación de despedir dentro de un término prudencial contado desde el momento en que tuvo conocimiento de los hechos, esto es, que sea oportuna; iii) que se configure una de las causales previstas legalmente como justa

causa de despido y iv) que si las partes previeron un procedimiento previo al despido, éste se cumpla a cabalidad (CSJ SL2351-2020).”

8.2.- En el caso sub examine, vale decir, que a través de la comunicación adiada 30 de noviembre de 2011, la sociedad Oleoflores S.A. le manifestó al trabajador, de manera clara e inequívoca su voluntad definitiva de dar por terminado en forma unilateral y con justa causa su contrato de trabajo, indicando de manera explícita y concreta, la causal o motivo de su decisión, así:

“(..) El día 7 de noviembre de 2011 estando usted de turno permitió la salida del vehículo de placas SEY-032 sin el lleno de los requisitos que disponen los procedimientos de seguridad en las porterías para los vehículos que descargan productos en la fábrica, como el aceite crudo de palma, lo cual lo convierte en infractor de sus obligaciones frente al cumplimiento de las tareas encomendadas, tanto es así que su omisión le ha causado un gran perjuicio a la empresa toda vez que la salida del vehículo que encontraba cargado de aceite, al parecer fue hurtado por el conductor de acuerdo al informe emitido por la empresa de transporte que nos suministra dicho servicio, como podrá usted analizar el hecho de que usted no aplicara los procedimientos tales como no subirse al tanque del vehículo y verificar su contenido, confiar en el conductor sobre lo que le decía sin verificar que no había mostrado el tiquete de bascula y el hecho de no confirmar con la báscula el dato suministrado por el conductor del vehículo de placa SEY-032 nos ha causado un perjuicio económico que lo convierte en infractor de sus obligaciones contractuales...”

Así mismo, la comunicación le señala que con su comportamiento transgredió el art 58 del CST, cual es que “no realizó la labor en los términos estipulados y desacató las ordenes e instrucciones que de modo especial se le dieron frente al proceso de descargue de vehículos que transportan nuestro aceite de palma”.

Es pertinente precisar que, no existe controversia en relación a que el demandante fue debidamente informado de la terminación de su relación

laboral, así mismo, no hay duda respecto a la situación acaecida el 7 de noviembre de 2011, puesto que incluso el recurrente así lo señala en los argumentos en que funda su inconformidad.

Ahora bien, en el libelo genitor se avista a folio 10 que la parte actora aduce la existencia de un despido sin justa causa, bajo el único argumento de que fue extemporáneo, indicando que este debió darse por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión.

8.3.- En lo que concierne al principio de congruencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4285-2019 señaló:

“(...) la sentencia que dicta el Juez debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda, así como en las demás oportunidades previstas procesalmente, debe observar igualmente las excepciones que aparezcan probadas, las cuales puede declarar de oficio, salvo que se necesite alegación expresa del medio exceptivo por la parte interesada. Lo obliga también a no condenar al demandado por cantidad superior u objeto distinto del pretendido en la demanda, no por causa diferente a la invocada en esta. Estas previsiones para el Juez surgen del principio de congruencia que tiene consagración normativa en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil.

Es decir, **el funcionario judicial está sometido al marco jurídico procesal que le fijen las partes y al que le permite la legislación procesal en eventos taxativamente determinados** pero que contienen algunas excepciones.” (Resaltado propio)

Así las cosas, el Juez de instancia esta sometido a las normas procesales establecidas por la legislación, las que para este caso señalan que la decisión del operador judicial se contrae a pronunciarse sobre los hechos y pretensiones planteados en el escrito de demanda, y como quiera que la presunta “ausencia de los elementos de protección”, no fue planteada inicialmente como justificación para omitir el



cumplimiento de los protocolos respecto a la salida de los vehículos de carga de las instalaciones de la empresa, no hizo parte de los asuntos objeto de litis, ni fue objeto de pronunciamiento por parte de la pasiva, incluso ni siquiera fue manifestado por el trabajador al momento de rendir los descargos, el 18 de noviembre de 2001, folio 1106.

Ante este panorama, no es posible para esta Magistratura, realizar un análisis sobre ese aspecto, pues ello implicaría transgredir el principio de congruencia y el derecho de defensa que le asiste a la demandada, máxime que el debate probatorio se encuentra finiquitado, por lo que no hay lugar a ahondar en su estudio, en consecuencia, se mantendrá incólume la decisión objeto de censura.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 3 de octubre de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar- Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas a la parte demandada por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

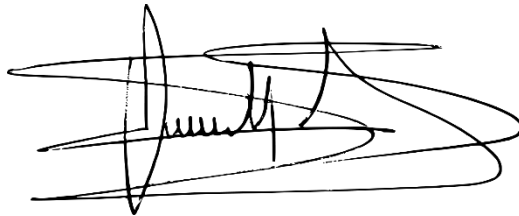
## DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de octubre de 2016, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado