

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### SENTENCIA LABORAL

28 de marzo de 2022

Aprobado mediante acta N° 33 de fecha 28 de marzo de 2022

RAD: 20-178-31-05-001-2016-00249-01 proceso ordinario laboral promovido por JAIRO ALFREDO URBINA MARULANDA contra DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA S.A

### 1. OBJETO DE LA SALA

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta, en contra de la sentencia proferida el 04 de octubre de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

### 2. ANTECEDENTES.

#### 2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

##### 2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. El actor afirmó que celebró contrato de trabajo indefinido con la empresa DRUMMOND LTD el día 4 noviembre 2005, desempeñándose como

operador de camión minero en La Loma Cesar y devengaba un salario de \$4.169.017 con una jornada de siete días de noche por cuatro días de descanso y siete días de diurnos por tres de descanso.

**2.1.1.2.** Manifestó el demandante que fue afiliado al Sindicato Nacional Sintramienergetica y que era beneficiario de la Convención colectiva de trabajo 2010-2013 que celebró el sindicato con Drummond; así mismo que fue despedido sin justa causa el día 3 de diciembre de 2010 y al momento de su despido no se tuvo en cuenta lo que consagra la Convención ni el reglamento interno de la empresa, pues en la carta de despido se expresó algo diferente al procedimiento establecido en la cláusula 6 de la Convención.

**2.1.1.3.** Seguido de lo anterior, el demandante afirmó que hizo llegar una comunicación a la empresa empleadora le día 12 de noviembre de 2013 con la cual se interrumpió la prescripción del derecho al reintegro manifestándole que habían omitido lo pactado en la clausula 6, a lo que contestaron haber actuado en debida forma. Además, que para el actor de violó el debido proceso.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y la empresa DRUMMOND LTD, que este terminó sin justa causa y por tanto es ineficaz.

**2.2.2.** Como consecuencia de lo anterior, condenar a la demandada a lo siguiente:

- ✓ Reintegro del demandante al cargo que desempeñaba o a otro superior.
- ✓ Pago de los salarios y prestaciones sociales
- ✓ Pago de las prestaciones sociales y emolumentos pactados en la convención colectiva,
- ✓ Pago de los derechos convencionales que dejó de percibir desde el despido hasta la fecha del reintegro.
- ✓ indemnización por daños y perjuicios materiales.

## **PRETENSIONES SUBSIDIARIAS**

**2.2.3.** Que se declare que DRUMMOND LTD le causó daños y perjuicios materiales e inmateriales al demandante.

**2.2.4.** Que se condene a la demandada al pago de la indemnización integral por daños y perjuicios inmateriales a favor del demandante.

### **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Mediante apoderado judicial contestó la demanda expresando no ser ciertos los hechos que versan sobre el salario que devengaba el actor, la fecha en que se celebró el contrato, además, el que afirma que la empleadora no tuvo en cuenta la convención y el reglamento interno a la hora del despido, conforme a los demás hechos, el demandado expuso que no son ciertos y otros no fueron tomados propiamente como hechos.

Por otro lado, se opuso a la mayoría de las pretensiones y propuso como excepciones de méritos *“Falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de DRUMMOND LTD, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, pago compensación”*

### **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

La Juez de primera instancia en audiencia del 04 de octubre de 2017, declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada, absolvió a la demandada de todas las pretensiones; además declaró probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, excepto la de prescripción.

#### **2.4.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

Se fijó la litis precisando en determinar si *“la empresa DRUMMOND LTD debía dar la aplicación al procedimiento disciplinario dispuesto en el reglamento interno de trabajo y en la Convención Colectiva de Trabajo vigente 2010-2013 para terminar el contrato de trabajo al demandante y si en razón a ello se contrae ineficaz la terminación de su contrato de trabajo, como consecuencia de ello, si la empresa debe reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando o a otro de superior jerarquía, con el correspondiente pago de todos los emolumento legales y extra legales dejados de recibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro. De igual forma si este tiene derecho a la readmisión conforme al protocolo de San Salvador”*.

Como fundamento de su decisión, expuso que:

Sobre la ineficacia del despido en principio el Juez determinó que lo contenido en la carta de despido eran manifestaciones ambiguas, pues primero habla acerca de unas causales que ocasionaron esa terminación de contrato y por otro lado exponen que el despido se hace sin justa causa y por ello se hizo el pago de una indemnización. Se resaltó además que la terminación del contrato unilateralmente y sin justa es una condición resolutoria tácita del mismo y que si el despido se hubiese dado por justa causa, legalmente el empleador debía aplicar lo pactado en la Convención Colectiva existente; pero como no fue fundamentado en una justa causa, se realizó la indemnización.

Siguiendo la idea anterior, se estableció que el despido no fue ineficaz pues la empresa empleadora realizó lo pertinente conforme al artículo 64 del CST y por esto no prosperaron las pretensiones de nulidad de despido, reintegro y pago de prestaciones sociales.

Por otro lado, en cuanto a las alegaciones de la parte demandante de la aplicación del principio de la condición más beneficiosa del trabajador, la Juez de primera instancia de acuerdo a jurisprudencia expuesta manifestó que en el caso en discusión no existía un conflicto de normas jurídicas *“dado a que si se refiere al art 6 de la convención colectiva 2010-2013 este documento no tiene el carácter de una norma legal, de las misma jerarquía de las normas sustantivas del CST, pues la convención solo fija las condiciones de trabajo entre empleador y trabajador durante la vigencia del contrato del trabajo, mientras que el art 64 del CST contempla la condición resolutoria de terminación del contrato, instrumento que tiene el carácter de normal legal la cual es aplicable de manera general.”*

Lo mismo ocurrió con las pretensiones subsidiarias relacionadas con la readmisión del demandante al cargo que desempeñaba o a uno superior y al pago de emolumentos dejados de percibir conforme al Protocolo de San Salvador, de acuerdo al estudio la Juez expresó que el principio de equidad que se extrae del protocolo, opera cuando no hay mas norma que sea aplicada al caso, pero de ninguna manera puede enfrentarse ese principio a una norma precisa de la ley.

Por lo anterior no prosperaron las pretensiones subsidiarias ni a las que versan sobre los perjuicios materiales e inmateriales.

Se declararon probadas las excepciones propuestas por la demandada, menos la de prescripción.

## **2.5 RECURSO DE APELACIÓN**

### **2.5.1 DE LA PARTE DEMANDANTE**

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- No está de acuerdo con la aplicación de la condición resolutoria que hizo la juzgadora de primera instancia y que debió aplicar el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo y no la norma ordinaria en cuanto a la indemnización de la que habla el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Solicitó que se accedieran a todas las pretensiones de la demanda.

### **2.6 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

#### **2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE.**

Mediante auto de 27 de octubre de 2021 notificado por Estado electrónico 165 del día 02 de noviembre del 2020, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2021 a fin de que presentara los alegatos de conclusión, sin embargo, este los presento de manera extemporánea de conformidad con la constancia secretarial del 16 de noviembre 2021.

#### **2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Mediante auto de 01 de diciembre de 2021, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020.

La parte no recurrente presentó alegatos de conclusión exponiendo que el despido efectuado en contra del demandante se hizo conforme a la condición resolutoria de todo contrato y la facultad autorizada en el artículo 64 del CST, en donde no es obligación surtir el trámite convencional, por consiguiente expresó que al haber normas en el ordenamiento Colombiano que regulan el asunto, no sería pertinente acudir al Protocolo Adicional de San Salvador, es por ello que la readmisión que alega el demandante no tiene cabida pues la norma que lo enmarca no lo expresa como un único derecho del trabajador despedido sin justa causa, si no que también da la posibilidad de una indemnización.

Por otro lado, la demandada consideró que la actuación que tuvo frente a la terminación unilateral, sin justa causa, con el pago de la indemnización estuvo conforme a la ley, por eso solicita se tenga en cuenta el precedente.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

#### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

#### **3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.**

Ante la aceptación de la existencia del contrato de trabajo entre el señor JAIRO ALFREDO URBINA MARULANDA y la empresa DRUMMOND LTD y teniendo en cuenta los reparos indicados por la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia los problemas jurídicos a desatar se consideran:

*¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor JAIRO ALFREDO URBINA MARULANDA y DRUMMOND LTD?*

En caso que la respuesta al problema anterior fuera afirmativa:

*¿Hay lugar al reintegro y por ende al pago de todas las prestaciones sociales y convencionales desde la fecha del despido hasta el reintegro?*

#### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

##### **Código Sustantivo del Trabajo**

##### **Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa**

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (...).”*

##### **Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa**

*“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...)”.*

## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

Convención celebrada el día 11 de junio de 2010 firmada entre la empresa DRUMMOND LTD. Y SINTRAMIENERGETICA. En la ciudad de Santa Marta. Con una vigencia del año 2010 a 2013.

### **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

**3.4.1 Sobre la indemnización por terminación de contrato son justa causa** (Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Laboral, Sentencia del 24 de febrero de 2021, radicación 85863 MP LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.)

*“(...) Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.”*

## **4. CASO EN CONCRETO.**

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se declare la ineficacia de su despido y se le reintegre laboralmente al cargo que desempeñaba o a uno superior y como consecuencia de ello, se le cancelen todos los salarios, prestaciones sociales y convencionales dejados de percibir desde el despido hasta la fecha del reintegro.

Por su parte la parte demanda, la empresa DRUMMOND LTD se opuso a la prosperidad de la mayoría de las pretensiones del demandante, en razón a que el despido se hizo conforme a la ley.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es:

*¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor JAIRO ALFREDO URBINA MARULANDA y DRUMMOND LTD?*

Para estos efectos se tiene que material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Carta de despido de DRUMMOND LTD dirigida al señor JAIRO URBINA MARULANDA a folio 34.
- ✓ Liquidación definitiva de prestaciones sociales a favor de JAIRO URBINA MARULANDA a folios 37- 40.
- ✓ Convención Colectiva de Trabajo firmada entre DRUMMOND LTD y SINTRAMIENERGETICA 2010-2013 a folios 43-78.

Esta sala en virtud de las pruebas allegadas al militante observa que en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2010-2013 se encuentra el procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, sin embargo, dentro del legajo no se avizora ningún acápite que trate los despidos sin justa causa; es por ellos que, así como lo expuso el *A-quo*, esta magistratura encontró que según lo probado con la indemnización que se realizó obrante a folios 37-40, y el segundo párrafo de la carta de despido visible a folio 34, el despido se dio sin justa causa siguiendo lo normado en el artículo 64 del CST, pues se realizó la debida indemnización desde el inicio de la relación laboral hasta su terminación tal como se muestra a continuación:



	INDEMNIZACION		\$ 24,865,450
	10 12 03		
	05 08 05		
Menos:	05 03 29		
Dias de Huelga	00 00 37	TOTAL DIAS:	1,882
	360	45.00	8,253,525
	360	20.00	2,779,345
	360	20.00	2,779,345
	360	20.00	2,779,345
	360	20.00	2,779,345
	82	4.56	633,073
	<u>1882</u>	<u>129.56</u>	<u>18,003,978</u>
MAS	ADICION 37%		6,661,472
	MENOS: RETENCION EN LA FUENTE	20.00%	\$ -3,699,817
	BASE RETENCION	18,499,087	
	<del>MENOS: DEDUCCION</del>		-10,162,735
	COINTRAMIN	-8,000,000	
	VIDACOOOP	- 2,152,735	
		<b>TOTAL A PAGAR</b>	<b>22,717,825</b>

De acuerdo a la ambigüedad de la carta de despido que alega el demandante en su apelación, esta colegiatura debe precisar que a pesar de que en el primer párrafo de dicha carta se mencionan unos tipos de causales, estas no se encuentran taxativamente consagradas en el artículo 62 del CST, por ende no se pueden tener como causales para un despido con justa causa, y además, como fue mencionado anteriormente, la empresa DRUMMOND LTDA, prueba con el pago de la indemnización al demandante que su despido fue de manera unilateral y sin justa causa, pues del material probatorio allegado al plenario así se desprende.

Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones y en virtud al material probatorio adosado al expediente, se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico tal como lo endilga el recurrente pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio y declarar la ineficacia del despido del señor JAIRO URBINA MARULANDA.

Por sustracción de materia esta sala considera que no es necesario resolver los demás problemas jurídicos aquí planteados, puesto que, si no hay ineficacia del despido, es superfluo realizar un estudio para corroborar si procede el reintegro del demandante y como consecuencia de ello, el pago de los salarios, prestaciones sociales y convencionales dejadas de percibir. En razón a ello se confirmará la decisión adoptada por ésta en sentencia de primera instancia. Condenas en costa.

## 5. DECISIÓN

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

## 6. RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida el 04 octubre de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguáná dentro del proceso de referencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto legislativo 806 de 2020

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

**MAGISTRADO PONENTE**

**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**

**MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

**MAGISTRADO**