

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.

02 de mayo de 2022
Aprobado mediante acta N° 38 del 02 de mayo de 2022

RAD: 20-178-31-05-001-2015-00172-01 Proceso ordinario laboral promovido por ALVARO MIELES MARTINEZ contra la empresa DRUMMOND LTD

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**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta ordenada de la sentencia proferida 24 de agosto de 2016 por el Juzgado Laboral del Circuito del Chiriguaná, dentro del proceso de la referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1. El señor ALVARO MIELES MARTINEZ suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTD el 11 de julio del 2012 hasta el 11 de diciembre del 2012, se desempeñó como operador de retroexcavadora en la mina de carbón ubicada en la Loma, Cesar.

2.2.2. Manifestó que devengo la suma de (\$9.678.059) por hora trabajada por la jornada ordinaria y el tiempo adicional, su labor la desempeñó de manera personal, atendiendo instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario pactado, la relación laboral duro

cinco meses dado que, la empresa decidió dar por terminado de manera unilateral por unas inexistentes justas causas.

2.2.3. Indico que en la carta de terminación del contrato la demandada adujo la justa causa por el daño de una maquina del trabajo, pero que fue producto de un accidente ajeno a la voluntad del demandante, puesto que ese día el 18 de noviembre del 2012 estaba lloviendo, estaba cumpliendo ordenes del supervisor el señor JOSE LUIS IGNACIO RESTREPO, como se demostró en el acta de descargos realizada el día 03 de diciembre del 2012.

2.2.4. Revelo que el accidente que sufrió el actor fue un caso fortuito, además manifiesta que en ningún momento incumplió ordenes de su superior.

2.3. PRETENSIONES

2.3.1. Que se declare que entre el señor ALVARO MIELES MARTINEZ y la empresa DRUMMOND LTD existió un contrato de trabajo a termino indefinido, y como consecuencia se condena a las siguiente:

- ✓ Reconocer y pagar indemnización por despido injusto.
- ✓ Reconocer y pagar la reliquidación de prestaciones sociales, horas diurnas y extras.
- ✓ Reconocer y pagar sanción moratoria del articulo 65 CST.
- ✓ Costas y agencias en derecho.

2.4. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante apoderado judicial contestó la demanda manifestando ser cierto la existencia del contrato de trabajo a termino indefinido, los extremos temporales de la relación laboral, la labor personal, el cargo que desempeñó y lo que devengó, declaró no ser cierto que atendió siempre las instrucciones del empleador y sobre la inexistencia de justa causas. Los demás no constituyen hechos sino una apreciación subjetiva del demandante.

De igual manera se opuso a cada una de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo las siguientes: “falta de causa para pedir e inexistencia de obligación, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción”

2.5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El juez de primera instancia en audiencia del 24 de agosto de 2016, declaró la existencia del contrato de trabajo entre demandante y el demandado, absolvió al demandado de

todas las pretensiones; además declaró probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, excepto la de prescripción. Condena en costas al demandante.

2.5.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó la litis precisando en *“Establecer si la empresa Drummond despidió unilateral y sin justa causa al señor ALVARO MIELES MARTINEZ y en consecuencia si hay lugar a que se le condene al pago de la indemnización correspondiente, y si tiene derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales”*

Como fundamento de su decisión, expuso que:

Las pruebas testimoniales de los señores Osmely Gómez, Luis Ignacio Restrepo, Marco Tulio Castro coinciden en decir que si conocen al demandante y que el hecho que originó el despido radicó en que se le ordenó limpiar la cabeza del manto de la máquina, pero que en ningún momento se le había ordenado que subiera al pico del mismo, que aprovechó la ausencia del supervisor para cambiar la ubicación de su labor, y dicha maniobra causó daños a la maquina y además puso en riesgo su vida. Además de las pruebas documentales aportadas en el expediente como el acto de descargo con fecha del 03 de diciembre del 2012 y el acta de reporte de investigación del accidente o incidente visible a folio 65 y 66.

A su vez, en el reporte del accidente o incidente se observa la versión del actor en el que indicó que el superior le dio una instrucción el cual inició, pero le faltaba a parte superior, y para rendir su trabajo decidió dirigirse a la parte superior a limpiar la cabeza y estando allá se dio cuenta que era muy angosto cuando intentó regresarse el peso de la contrapesa provocó la caída al vacío, maniobró para no caerse y por consiguiente se volcó la máquina.

Precisó la juez que el accidente ocurrió por no obedecer las órdenes del superior, en el sentido que cambio las instrucciones indicadas por el superior como se debía ejecutar la labor comenzando desde abajo, como el mismo actor lo expresó en el acta de incidente, cambió las reglas y órdenes que le dio el supervisor, sin darse cuenta que su actuar era imprudente y descuidado, así las cosas se configuró la actuación del demandante en la causal invocada por la empresa demandada para dar fin al contrato de trabajo de acuerdo al Art. 62 del CST parte A numeral 4, subrogado por el decreto ley 2651 del 1965, donde establece las justas causas unilateralmente por el patrono para la terminación del contrato de trabajo.

Por último, el juzgado demostró en el proceso que la conducta desplegada por el demandante está configurada en la norma sustantiva de la empresa demandada y en el contrato de trabajo que la violación de estas obligaciones y previsiones constituye falta

grave y causal de terminación del contrato de trabajo, así las cosas al verificarse la conducta desplegada por el actor y su calificación como grave por parte del empleador el despacho concluyó que el despido del demandante fue por justa causa.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto 22 de febrero de 2022 notificado por estado electrónico No. 26 del 23 de febrero de 2022, se corrió traslado a las partes en termino común de conformidad con el Decreto 806 del 2020 a fin de que, presentaran los alegatos de conclusión, sin embargo, dicho alegatos no fueron presentados conforme a la constancia secretarial del 08 de marzo de 2022.

3. CONSIDERACIONES.

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 3 del CPTSS.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

Corresponde a esta colegiatura, determinar sí: *¿La terminación del contrato laboral entre las partes fue injusta? En caso afirmativo ¿hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales y el pago de la indemnización por despido injusto?*

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

“(..). 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

“(..).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”.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 De la ineficacia de la terminación del contrato: Sentencia - SL572-2021, Radicación No. 86728 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021)., MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.

“(…)Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato». El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma. Por consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, no incurrió el Tribunal en yerro alguno. (...)”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante persigue que se le reconozca y pague la indemnización por despido injusto, debido a que el 11 de diciembre del 2012 la empresa DRUMMOND LTD terminó la relación laboral con el actor de manera unilateral por supuestas justas causas, además el señor ALVARO MIELES MARTINEZ, busca la reliquidación de prestaciones sociales, horas diurnas y extras y además la sanción moratoria del Art.65 CST.

Por su parte la parte demandada, la empresa DRUMMOND LTD SUCURSAL COLOMBIA se opone a las pretensiones del demandante en razón a que el despido si fue con justa causa.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y se absolvió al demandado de todas las pretensiones.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico

¿La terminación del contrato laboral entre las partes fue injusta?

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

- ✓ Contrato de trabajo suscrito entre las partes (Folio 10-11).
- ✓ Acta diligencia de descargos del 03 de diciembre del 2012, realizado al actor en la oficina de recursos humanos de la empresa DRUMMOND LTD (Folio 12-15).
- ✓ Carta de terminación del contrato de trabajo de la empresa Drummond Ltd. Al demandante (Folio 21-25).
- ✓ Reglamento interno de trabajo (Folio 63).
- ✓ Reporte de investigación accidentes e incidentes (Folio 65-76)

En primer lugar, se debe tener en cuenta lo plasmado en los artículos 58 y 62 del CST, acerca de la terminación del contrato con justa causa, puesto que en esta norma se encuentra lo de acatar ordenes e instrucciones de modo particular la imparta el empleador, conservar y restituir en un buen estado los instrumentos y útiles que le han sido facilitado, y además una de las causales por justa causa para la terminación del contrato de trabajo está los daños causados intencionalmente o por negligencia que pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

Así las cosas, al hacer el estudio de las pruebas allegadas al expediente se tiene que en el acta de descargos visible a folio 12 al 15, al demandante se le respeto el debido proceso, argumentó sobre los hechos producto del despido, que inició su turno y el turno anterior había dejado la limpieza de manto perico NW sin terminar, el comenzó a limpiar, comenzó a llover y se suspendió el cargue que le había ordenado el supervisor Osmely Gómez, al cabo de dos horas el compañero del actor recibió la orden de limpiar la cabeza del manto, el compañero inició y reportó que había poco espacio para el cargador, el actor continuó limpiando la cuelga del manto y el supervisor Luis Ignacio Restrepo le dio una orden que era tumbar el manto e ir haciendo escalones para encaramar la maquina y limpiarla desde abajo, comenzó la tarea pero al ser un manto inclinado se deslizó el carbón con la cabeza sucia, el señor ALVARO MIELES le pide a su compañero del cargador que le enseñe la ruta para subir a la cabeza del manto, el compañero se la enseña, llegó al sitio y logró limpiar 5 metros de la cabeza, cuando intenta regresar se da cuenta que el espacio es muy angosto, el banco se partió de la oruga derecha y en cuestión de segundos la maquina se volcó y llegaron para asistir al actor.

De acuerdo a la carta de terminación de contrato obrante en los folios 21 al 25 hay que dejar presente que el despido del señor ALVARO MIELES MARTINEZ se dio justificadamente en virtud de que la empresa demandada estableció en la clausula cuarta del contrato de trabajo suscrito entre las partes en donde advierte que el operador de cargador tendrá bajo su cuidado y responsabilidad una maquina valiosa e indispensable

y que por tanto, se requerirá especial diligencia y cuidado, asimismo en el reglamento interno de trabajo en sus artículo 72 y 73 numeral 7, señala que el trabajador debe acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o su representantes, a su vez, en el artículo 78 numeral a constituye falta grave la violación del empleador a las obligaciones contractuales y el artículo 79 numeral 9 dispone las faltas graves y entre ellas está el no cumplimiento de las normas de seguridad que forman parte integral del mencionado reglamento.

Se concluye que sí, pues tal proceder se enmarca dentro del numeral 6° del artículo 62 modificados por el Decreto 2351 de 1965, Art. 7° y que hace referencia a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de conformidad con los Arts. 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convencionales colectivas, contratos individuales o reglamentos. Concretamente en el Art. 58 ib. numeral 1°) establece como obligación especial del trabajador “realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”. Es decir, que para despedir a una persona alegando justa causa, era necesario enmarcar las conductas en las causales señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y que la violación indicada esté relacionada con los artículos 58 y 60 ibidem.

Esta magistratura está de acuerdo con lo establecido por el *A-quo*, puesto que el despido se dio por justa causa, dado que la conducta del demandante se configuró en las causales justas de terminación del contrato anteriormente mencionadas, al no desarrollar la labor encomendada por el supervisor y al dejar de cumplir con su obligación con especial diligencia y cuidado, como quedó evidenciado en la declaración brindada por el actor en el acta de descargos al pedir al compañero que le enseñara la ruta para subir a la cabeza del manto sin que fuera autorizado por el supervisor.

En cuanto a la reliquidación de las prestaciones sociales se observa, que las mismas al finalizar la relación laboral fueron ajustadas a derecho; respecto a la inclusión de las horas extras como factor salarial el cual variaría el IBL, se atiende que no existen elementos probatorios con la rigurosidad que exige la ley y jurisprudencia para determinar su acreencia, por tal motivo no hay lugar a su declaratoria; por sustracción de materia, al no adeudarse ningún tipo de emolumento salarial ni prestacional, y al no prosperar la pretensión del despido sin justa causa, no prospera indemnización moratoria ni ninguna otra sanción contemplada en la sanción legislación laboral.

Corolario de lo anterior, se evidencia que la decisión adoptada por el *a-quo* se encuentra ajustada a derecho y por sustracción de materia, se hace innecesario resolver el segundo problema jurídico planteado en el plenario.

Con las anteriores consideraciones debe confirmarse el fallo de primera instancia, quedando resuelta la consulta.

Sin costas en esta instancia.

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,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 24 de agosto de 2016, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso de referencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por estado, remítase a la secretaria para tales efectos.

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**