

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

26 de julio de 2022

Aprobado mediante acta N° 53 del 26 de julio de 2022

RAD 20-178-31-05-001-2019-00123-01 Proceso ordinario laboral promovido por FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO contra DRUMMOND LTD.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, 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 el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 13 de agosto de 2020, 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 manifestó que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con DRUMMOND LTD el 30 de julio de 2004 en donde desempeñó el cargo de auxiliar de topografía hasta el 2012, por consiguiente, el 15 de diciembre de 2012 fue ascendido a supervisor de perforación y voladura y lo desempeñó hasta el 1° de agosto de 2017, cuando le terminaron su contrato, devengando un salario de

\$10'540.000, prestando sus servicios de manera personal; expuso además que al momento del despido presentaba quebrantos de salud de los cuales estaba informada la demandada.

2.1.1.2. Afirmó que el 21 de mayo de 2005, sufrió un accidente en el transporte que contrató la demandada, cuando iban de regreso a Valledupar en donde chocaron dos buses lo que le produjo una fractura en el tabique, quedando incapacitado por 8 días inicialmente, dicho accidente fue reportado a la ARP COLSEGUROS y fue operado de septoplastia; posteriormente el actor sufrió un accidente laboral el 10 de octubre de 2006 en el que se vio afectada su mano derecha.

2.1.1.3. De igual forma manifestó que en el 2009 fue valorado por medicina laboral por una lesión en la rodilla izquierda con diagnóstico de condromalacia en el que le dieron una restricción de 120 días y recomendaron reubicación laboral, a lo que la empresa lo reubicó solo 1 mes y archivó el caso; el 5 de marzo de 2010 el demandante presentó dolor en la región lumbar por lo cual le realizaron un RX de columna y cadera y lo incapacitaron por tres días, luego fue atendido por su EPS por persistir el dolor lumbar con evolución crónica y así sucesivamente fue presentando el dolor en varias ocasiones.

2.1.1.4. Seguidamente el actor arguyó que en el 2017 sufrió de acoso laboral por unos compañeros de la empresa, lo cual informó al gerente de Recursos Humanos; así mismo, el 1° de agosto de 2017 le informaron que se acercara a la oficina de recursos humanos y preguntara por MARIO DE LUQUE el Abogado, solicitud que atendió, seguido de lo anterior, el actor manifiesta haber sido sometido a la diligencia de descargos por unos presuntos hechos ocurridos el 8 de junio de 2017, manifiesta que los descargos fueron en contra del debido proceso debido a que no lo notificaron antes.

2.1.1.5. Luego de la diligencia de descargos arguye el actor que la empresa encontró probado la justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, manifiesta que el consultor de RRHH se aprovechó de su estado de indefensión y lo indujo a escribir en el acta de terminación del contrato que renunciaba a los exámenes médicos de egresos obligatorios; por lo anterior, expresa el actor que nunca existió justa causa de terminación del contrato, que fue por el inicio de un proceso disciplinario en el que no le respetaron el debido proceso.

2.1.1.6. De igual manera, afirmó que le violaron el principio de legalidad de la falta y sanción disciplinaria, principio de publicidad, derecho de defensa entre otros, que el proceso disciplinario fue irregular pues le hicieron preguntas en las que las

respuestas eran de auto incriminación, que no estaba en los manuales de procedimiento de funciones u operaciones de la empresa.

2.1.1.7. Manifiesta el demandante que sus labores siempre fueron idóneos, que la demandada siempre confió en él, que en el proceso disciplinario no le dieron la oportunidad de controvertir; afirma que los eventos relativos a la terminación del contrato fueron extemporáneos, que la justa causa nunca existió, que nunca se demostró la incurrencia del actor en una falta grave, que la fecha entre la ocurrencia de la presunta falta y la de despido no fue inmediato,

2.1.1.8. Luego de su salida de DRUMMOND LTD, el demandante inició un proceso de evaluación con la empresa PRODECO y al momento de realizarle los exámenes laborales le hallaron unas patologías por las cuales no estaba apto para trabajar.

2.1.1.9. Finalmente reafirmó que DRUMMOND LTD lo despidió unilateralmente y sin justa causa.

2.1 PRETENSIONES

2.1.1. Que se declare la existencia de un contrato de trabajo indefinido entre el señor FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO y la empresa DRUMMOND LTD desde el 30 de julio de 2004 hasta el 1 de agosto de 2017, así mismo que se declare que el contrato terminó unilateralmente y sin justa causa por la empleadora, debido a que se violó el debido proceso.

2.1.2. Como consecuencia de la anterior declaración, que se condene a la demandada a pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa la suma de \$70'266.666, suma equivalente a 13 años de servicios teniendo como base el salario de \$10.540.000, equivalente a 20 días de salario por el primer año de servicio y 15 días por cada año subsiguiente hasta la terminación del contrato, teniendo en cuenta que a la finalización el demandante devengaba más de 10 SMMLV conforme al artículo 64 CST.

2.1.3. Condena en pago ultra y extra petita, condena en costas.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Por medio de apoderado judicial contestó la demanda manifestando tener como ciertos los hechos que tratan sobre la función que cumplía el actor dentro de la empresa, y el que habla sobre el accidente laboral que sufrió el día 10 de octubre de 2006; los demás hechos los tuvo como no ciertos y otros no le constaron.

Se opuso a la prosperidad de cada una de las pretensiones que invocó el demandante y propuso como excepciones *“Falta de causa para pedir e*

inexistencia de obligación alguna a cargo de DRUMMOND LTD, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción”.

2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En el fallo de primera instancia del 13 de agosto de 2020, la Juez Laboral del Circuito de Chiriguana, declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y la empresa DRUMMOND LTD, como también declaró probada las excepciones propuestas por la demandada excepto la de prescripción y absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

2.4.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó la litis en determinar *“si la empresa DRUMMOND LTD despidió unilateralmente y sin justa causa a la señora FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO, y en consecuencia si hay lugar a que se le condene al pago de la indemnización correspondiente y si la demandada violó el derecho a la defensa del actor previo al despido”.* Lo anterior de acuerdo a que quedó demostrado la existencia del contrato entre las partes con las pruebas allegadas al proceso.

Como fundamento de la decisión expresó lo siguiente:

Respecto al despido injusto la Juez de primer grado realizó el estudio del material probatorio allegado al proceso en donde se encontró la carta de terminación del contrato folios 26-30 y 282 a 286, el reporte del proceso disciplinario a folio 288, acta de diligencias de descargos a folio 292-296 y las testimoniales; con los cuales quedó demostrado la conducta cometida; por otro lado, se verificó si el hecho ocurrido era una falta grave, lo cual salió avante al estar contemplada la falta en el CST y en el reglamento interno de la empresa.

De las violaciones respecto del derecho a la defensa, se concretó que no era necesario realizar un procedimiento disciplinario de acuerdo a jurisprudencia que estableció que el despido no era una sanción disciplinaria; por consiguiente, de acuerdo a las pruebas testimoniales de los señores LUIS CABELLO, ANTONIO BLANQUICETT CASTAÑO, y MARCO TULIO CASTRO CASTILLO se logró demostrar que al demandante no se lo vulneró el derecho a la defensa, pues en los descargos le permitieron que expusiera los hechos, además determinó la Juez que la demandada no estaba en la obligación de cumplir con un termino para poder llamarlo a descargos.

Por lo anterior, se declaró la prosperidad de las excepciones de la demandada, excepto de la de prescripción por haber presentado la demanda el actor dentro del término valido.

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:

- ✓ Manifestó no estar de acuerdo con la decisión de la Juez debido a que no se profundizó en la falta de inmediatez del despido sin justa causa.

2.6 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante auto de 1° de marzo de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020, haciendo uso de su derecho así:

Expuso que la demandada le vulneró el derecho al debido proceso al realizar un procedimiento disciplinario en el que no se le dio la oportunidad de controvertir y defenderse, igualmente que la Juez de primera instancia no le dio un debido valor probatorio a las documentales y testimoniales allegadas al proceso. Manifestó además que si hubo un despido sin justa causa toda vez que la empleadora nunca le suministró un manual de funciones.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 24 de marzo de 2022 se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020, quien dentro de la oportunidad esbozó lo siguiente:

Señaló que no es viable acceder a las pretensiones de la demandante debido a que, si se configuró una justa causa para la terminación del contrato; en cuanto al tiempo transcurrido entre los hechos y el despido manifestó que solo transcurrió aproximadamente un mes en el cual se realizó una investigación. Además, expuso cuales son las faltas consideradas como graves y están consagradas en el reglamento interno de trabajo y en el CST; por todo lo anterior consideró que no había lugar a la indemnización por despido injusto.

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 relación laboral, extremos temporales, el problema jurídico a desatar se considera:

¿El despido por parte de la empresa Drummond Ltd. fue con justa causa? En caso negativo ¿Hay lugar al pago de los emolumentos reclamados?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. (...)”

“Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador (...)”

3.3.2 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE DRUMMOND LTD.

“Artículo 68. Prescripciones de orden (...)”

“Artículo 72. Son obligaciones especiales del empleado (...)”

“Artículo 73. Son también obligaciones especiales del empleado (...)”

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 El Derecho del trabajador de ser escuchado (Sentencia SL231– 2020 del 8 de julio de 2020, radicado 53676, MP. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR).

“(...) En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de

terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante pretende que se declare la existencia del contrato de trabajo entre él y la empresa DRUMMOND LTD, al igual que el despido sin justa causa por parte de la empleadora, y como consecuencia de ello se pague la indemnización por despido injusto.

Como contraposición de lo pretendido por la parte actora, la demandada DRUMMOND LTD se opuso a las pretensiones de la demandante por no configurarse un despido injusto.

La Juez de primera instancia declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, y absolvió a la demandada de las demás pretensiones, a su vez declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada excepto la de prescripción.

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

¿El despido por parte de la empresa Drummond Ltd. fue con justa causa?

Para resolver el problema jurídico se tendrá en cuenta siguiente material probatorio:

- ✓ Carta de terminación del contrato de trabajo con fecha del 1 de agosto de 2017 (fls. 26-30 y 282 a 286).
- ✓ Reporte para procedimiento disciplinario (fls. 288-289)
- ✓ Citación a diligencia de descargos (fls. 290-291).
- ✓ Acta de diligencias de descargos (fls. 292-296).
- ✓ Testimonio del señor LUIS CABELLO MUGNO, director de RRHH de DRUMMOND LTD.
- ✓ Testimonio del señor ANTONIO BLANQUICETT consultor de RRHH de DUMMOND LTD.
- ✓ Reglamento interno de trabajo contenido en CD folio 306

En primer lugar, se debe resaltar que a la luz de la ley y por naturaleza, el despido no está contemplado como una sanción disciplinaria, es por esto que no es obligación el empleador aplicar un procedimiento disciplinario.

De acuerdo a la anterior mención y al estudio riguroso realizado por esta colegiatura se tiene que según los testimonios presentados por los señores LUIS CABELLO MUGNO, y ANTONIO BLANQUICETT los hechos motivos del despido se presentaron en 2 ocasiones, en primer lugar el día 8 de junio de 2017 y luego el 29 de junio del mismo, que fue el día en el que la empresa demandada conoció lo que había ocurrido por un informe realizado, a partir de allí se inició una investigación que tardó aproximadamente 1 mes poniendo de presente los turnos que tenía el hoy demandante dentro de su jornada laboral dilataron el proceso; luego de ello quedó constancia de que al actor se le citó a descargos el día 1 de agosto de 2017 visible a folios 290-291, diligencia que se llevo a cabo el mismo día.

Seguidamente observó este cuerpo plural, que al actor se le dio la oportunidad de ser escuchado y ejercer su derecho de defensa, se observó además que el demandante, admitió haber incurrido en la falta que se le atribuye; se debe destacar que al no ser el despido una sanción la demandada no estaba obligada a realizar dicho procedimiento disciplinario, pues ello no se encuentra pactado en el contrato de trabajo ni en el reglamento interno y el actor no es beneficiario de ninguna convención colectiva, pese a ello la demandada realizó la diligencia de descargos para poder explicarle al actor los hechos ocurridos y escucharlo tal y como lo expuso en la jurisprudencia material de apoyo para la presente decisión.

De igual manera, se debe precisar en cuanto al tiempo transcurrido entre los hechos y el despido del trabajador, la ley no ha establecido un plazo específico, sin embargo se considera que debe transcurrir un tiempo prudente; y en el caso en concreto pasaron aproximadamente 4 semanas tal como lo exponen los testigos, lapso dentro del cual se investigó lo sucedido, resaltando nuevamente que los turnos del actor no permitían realizar averiguaciones continuas; tiempo que para esta colegiatura es considerado prudente por todo lo expuesto.

Así las cosas, se tiene que el demandante violó del reglamento interno de trabajo los literales E e I del artículo 68, artículo 72 numerales 1, 3, 5 y 7, artículo 73 numerales 9 y 17 y las normas del CST art 58 numerales 1,3, 5 y 7 y los numerales 4 y 6 literal A art 62 CST; tal y como se mencionó en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, de acuerdo a todo lo expuesto, esta magistratura considera que existió una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo materia de estudio, encontrando que al actor no se le vulneró el a la defensa del cual se duele

y advirtiéndose además que entre la fecha de ocurrencia de los hechos y el despido transcurrió un tiempo prudencial, por lo que se procede a confirmar el fallo de primera instancia.

Condena en costas.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de agosto de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná, en el proceso ordinario laboral promovido por **FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO** contra **DRUMMOND LTD.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte vencida de la litis, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, a cargo de la parte vencida.

TERCERO: NOTIFICAR por estado, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO