



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178 3105 001 2017 00105 01
DEMANDANTE: JORGE LUIS CAMPO DIAZ
DEMANDADO: DRUMMOND LTD

Valledupar, dos (2) de agosto de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 20 de septiembre de 2018.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTD a partir del 17 de enero de 2008 al 7 de enero de 2016, por supuestas causas imputables al empleador. En consecuencia, se ordene el reintegro de manera definitiva a su puesto de trabajo o a uno superior, en iguales o mejores condiciones con el pago de salarios, las prestaciones sociales, primas extralegales, vacaciones, bonos convencionales y demás derechos con el salario que resulte probado actualizado de acuerdo con el IPC. También se condene a pagar la indemnización del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, la indexación, las costas y agencias en derecho, así como los demás derechos a reconocer en virtud de las facultades *ultra y extra petita*.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 17 de enero de 2008 para ejercer el cargo de

Buldozer, con un horario de 6 am a 6 pm, que su último salario básico mensual fue de \$2.653.080. Adujo que al momento del despido se encontraba afiliado del sindicato Sintramienergetica seccional el Paso, Cesar, estando vigente la convención 2014-2016.

Expuso que durante la relación laboral y como consecuencia de las funciones realizadas, fue diagnosticado con cervicalgia, espondilo artrosis de columna cervical y escoliosis dorsal, así mismo, fueron ordenadas incapacidades médicas e incluso la EPS SALUD TOTAL prescribió a la demandada reincorporar al demandante bajo unas recomendaciones especiales.

Pese a tales circunstancias, la demandada ordenó su reubicación solo 14 meses después, sin tener en cuenta que el nuevo cargo asignado no se encontraba acorde a su condición médica, lo que agravó aún más su situación. Informó que, no fue notificado de la terminación del contrato de trabajo, por lo que, el 14 de junio de 2016 solicitó información sobre la terminación de su contrato y en la misma data se le hizo entrega de la carta de despido y otros documentos. No fue citado por la empresa a rendir descargos conforme lo exige la convención colectiva de trabajo ni la empresa tampoco pidió autorización al ministerio de trabajo.

Al dar respuesta, **Drummond Ltd.**, se opuso al éxito de las pretensiones, excepto la declaratoria de la relación laboral. Frente a los hechos, aceptó lo relacionado con la existencia del contrato de trabajo, su naturaleza, los extremos temporales en que se ejecutó, el cargo, la existencia del sindicato SINTRAMINENERGETICA, que el demandante solicitó información el 14 de junio de 2016 y en esa misma data, la empresa entregó los documentos solicitados. Además, que no pidió autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Manifestó no ser cierto los restantes. En su defensa, propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, pago, prescripción, buena fe, mala fe y temeridad de parte del actor.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 20 de septiembre de 2018, resolvió:

“PRIMERO: *Declárese que, entre el demandante Jorge Luis Campos Díaz, y la empresa DRUMMOND LTDA, representada legalmente por Santander Alfredo Araujo Castro o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo.*

SEGUNDO: *Absuélvase a la empresa DRUMMOND LTDA, representada legalmente por Santander Alfredo Araujo Castro o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante.*

TERCERO: *Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción.*

CUARTO: *Condénese en costas al demandante JORGE LUIS CAMPOS DIAZ, procédase por secretaria a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.*

QUINTO: *Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante*

Como sustento de su decisión, señaló que, entre las partes no existió controversia sobre la existencia del contrato laboral cuyos extremos fueron del 17 de enero de 2008 al 6 de enero de 2016, pues fue aceptado en la contestación presentada por la demanda, y las partes aportaron carta de despido y liquidación, por lo que así lo declararía.

Sobre el estado de salud del demandante, aseguró que en el expediente obran historias clínicas, recomendaciones laborales, el testimonio de Jorge rivera en calidad de Director del Departamento de salud ocupacional, las cuales dan cuenta que el demandante presentó varios quebrantos de salud.

Aseguró que, la empresa demandada dio cumplimiento a las recomendaciones médicas, por cuanto ajustó la jornada laboral según carta del 5 de octubre de 2011, lo reasignó de cargo auxiliar de seguridad

industrial a partir de noviembre de 2012, por lo que quedó desvirtuado que la empresa solo le reasignó reubicación 14 meses después.

Pese a tales circunstancias de salud, el *A quo* no observó que el despido haya sido con ocasión a su condición de salud, ya que el actor no cumplió con la carga probatoria de demostrar actos de discriminación. Por el contrario, la parte demandante confesó en el interrogatorio, que dejó de ir a trabajar porque no estaba de acuerdo con los procedimientos y los cambios laborales. A su vez, existen prueba que desde enero de 2014 no se presentó a trabajar y que desde esa fecha no tenía justificado ningún solo día de esa prolongada ausencia, que había sido requerido sin si quiera dar alguna explicación.

Adujo haber quedado claro, que el demandante con su actuar sin justificar sus ausencias en dos años y más, se amolda a lo endilgado en la carta de despido y en ese orden no era necesario la autorización para despedir por parte del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, mencionó que, la empresa cumplió a cabalidad con el procedimiento del procedimiento disciplinario previsto en el numeral 6 del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, pues según carta obrante a folio 222, se llamó a diligencia de descargos, se notificó al demandante a la dirección de notificaciones registrada en la base de datos de la empresa, como lo corroboró el testigo del abogado consultor de la empresa y se dejó constancia de su no comparecencia.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la totalidad de la decisión de primera instancia, la parte demandante presentó recurso de apelación, al indicar que no comparte la tesis del Despacho, ya que según la sentencia C – 531 de 2000, se requiere autorización por parte del Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador con debilidad manifiesta. Aseguró que aquella sentencia de constitucionalidad es de obligatorio cumplimiento.

Refutó que, en el presente proceso, se logró probar su limitación física con historia laboral, recomendaciones y restricciones laborales, así como con el testimonio de Mario de Luque y Jorge rivera.

También que no hay prueba que la empresa haya acatado de inmediato las recomendaciones y restricciones, pues la orden de restricción data del 3 de octubre de 2011 y solo hasta el 14 de noviembre de 2012 se cumplió. Por otro lado, la prueba mencionada por el juzgado a folio 20, no es acatamiento de la orden, sino una simple comunicación de que se cumplirá. Por ello, la empresa vulneró el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que solicita el reintegro.

A su vez mencionó que, el demandado no notificó de manera personal el proceso disciplinario, ni tampoco cumplió los términos previstos en el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, pues no hay prueba de ello. Que si bien obra una guía de envío de 472, lo cierto es que no se ve el nombre del destinatario. En todo caso, la misma también sería extemporánea, pues no se allegó ninguna notificación 3 días después a la fecha a la comisión de la falta que se endilga en la carta de despido.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si: **1)** el promotor del juicio es sujeto de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en consecuencia, si debe ser reintegrado sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios, las prestaciones legales y extralegales, los aportes a seguridad social, así como la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 e indexación. **2)** Asimismo, se verificará si se cumplió o no el trámite de la convención colectiva para la materialización del despido.

1. Marco general de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se adentra el Tribunal al estudio de los preceptos constitucionales y legales que dan sustento a la protección especial de las personas en condición de discapacidad y al análisis del precedente jurisprudencial que ha desarrollado los parámetros para la efectiva materialización de sus derechos.

Desde el marco jurídico de los derechos humanos la *discapacidad* es un concepto universal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social. En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

En el preámbulo, reconoce que la discapacidad es *«un concepto que evoluciona»*, además, que es producto *«de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*. Asimismo, el artículo 1.º señala que las personas con discapacidad *«incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*.

Por lo anterior, es dable afirmar que la discapacidad resulta de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial de un sujeto, y los obstáculos del entorno, que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Sobre el particular, la H. Corte Suprema de Justicia al momento de abordar la diferencia entre la invalidez y la discapacidad en sentencia SL3610-2020, puntualizó:

“Entonces, como bien lo afirma el recurrente, invalidez y discapacidad son conceptos diferentes. Sin embargo, no son excluyentes y pueden superponerse, lo que significa que una persona puede tener un estado de invalidez y al mismo tiempo una discapacidad. De hecho, es usual que las personas declaradas inválidas tengan a su vez discapacidades derivadas precisamente de esas deficiencias que les impiden integrarse en los entornos laborales. Es decir, puede suceder y es bastante común, que las deficiencias que provocan un estado de invalidez, también contribuyan a estructurar una discapacidad en un contexto laboral específico.

Pero, así como es usual que invalidez y discapacidad converjan en una persona, puede que no. Por ejemplo, un ex miembro de la fuerza pública o piloto de una aerolínea, debido a alguna deficiencia en su salud, puede haber sido declarado inválido para desarrollar esa actividad y por lo mismo puede estar percibiendo una pensión de invalidez, pero es factible que esa limitación no afecte en lo absoluto el desarrollo de otras labores productivas. Igual ocurre con profesionales, técnicos o artistas que debido a una pérdida o afectación de una estructura anatómica o una función psicológica o fisiológica son declarados inválidos, pero sus limitaciones no les impidan integrarse de nuevo al mundo laboral para explotar sus capacidades y poner en práctica otras destrezas, habilidades y conocimientos al servicio de la comunidad y la economía.

En ese orden de ideas, la tesis del recurrente relativa a que las personas declaradas inválidas «no se encuentran en condiciones de trabajar» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.

La Convención sobre las Personas con Discapacidad, en el artículo 27, reconoce el derecho al trabajo de las personas en tal condición, e incluye a aquellas «que adquieran una discapacidad durante el empleo», así:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo [...].

Igualmente, admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.”

Paralelamente, el artículo 13 de la Constitución Nacional reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de proteger *“especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”*. Con base en dicha disposición se colige que quienes se encuentran en condiciones físicas de debilidad manifiesta, se les debe una protección especial. Esa garantía se predica de todos los derechos y, por tanto, también de la *“estabilidad en el empleo”*, reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente como desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido diferentes normas, dentro de las cuales podemos resaltar la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la *“Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”*, y la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, con el fin de establecer una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a ciertas personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en materia de estabilidad laboral establece que:

“En ningún caso la <situación discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <situación discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <situación de discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <condición discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Con lo anterior se pretende contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que están en una particular

situación, al prohibir expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

Respecto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, lo ha interpretado bajo la concepción que, la sola circunstancia de padecer una enfermedad o estar incapacitado no es suficiente para ser beneficiario de las garantías que allí se contemplan, pues estas deben estar revestidas de cierto grado de limitación debidamente calificada, la cual ha considerado es superior al 15%. Sin embargo, ha referido que en aquellos eventos en los que no exista una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador y su afectación, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, el juez del trabajo puede inferir la afectación o limitación del estado de salud del servidor, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y precedido de elementos que constaten la necesidad del amparo, a partir de las pruebas que evidencien su *grave estado de salud*. (CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL1251-2021 y CSJ SL1959-2021).

Paralelamente, ha sentado que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Por tanto, en criterio de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria. En esa perspectiva, sienta como subregla que la decisión del empleador puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días

de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (sentencia CSJ SL 1360-2018 reiterada en SL3144-2021).

Sobre la postura de la H. Corte Suprema de Justicia, respecto de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del estado de salud del trabajador, la H. Corte Constitucional en sentencia C-200 de 2019, al momento declarar la exequibilidad condicionada de la justa causa de despido prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, indicó:

“IV No es posible acudir a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia como elemento orientador en la materia, pues ha utilizado un criterio completamente distinto al concepto de estabilidad laboral reforzada. Sus fallos más recientes fundamentan su análisis en una norma ya derogada (Decreto 2463 de 2001 derogado expresamente por el Decreto 1352 de 2013), tal vez por la antigüedad de los casos, e ignoran los fundamentos legales y constitucionales vigentes pues, los jueces laborales no verificaban que el empleador hubiera cumplido su obligación de procurar el reintegro, como lo prevé una norma vigente desde 1965. Aunque en varios casos los recurrentes en casación han solicitado la ampliación de la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la Corte Suprema debe probarse (a) que el trabajador tenga una limitación física, psíquica o sensorial moderada (pérdida de capacidad laboral del 15% al 25%), severa (mayor al 25%, pero inferior al 50%) o profunda (cuando supera el 50%), y (b) que el empleador conoce ese estado de salud y termina la relación por razón de la limitación física, sin previa autorización del ministerio del ramo. Sin embargo, esa graduación fue derogada en 2013 y, será la misma Corte Suprema de Justicia, como órgano de cierre de la jurisdicción laboral quien deberá interpretar este cambio normativo de la manera en que lo considere según sus competencias y en armonía con las previsiones constitucionales y la interpretación reiterada de cláusulas constitucionales que ha fijado esta Corporación.”

En ese horizonte, es dable afirmar conforme a la postura del máximo órgano de la jurisdicción constitucional que, la protección especial por estabilidad laboral reforzada resulta extensiva no sólo a las personas que están debidamente calificadas como discapacitadas o con un grado de pérdida de capacidad laboral, sino también aquellas que sufren una disminución en su salud que les impidan desarrollar cabalmente sus labores o cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral. Lo anterior, es reiterado también

en la sentencia SU-049 de 2017, que unificó su posición respecto de cuáles son las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta y merecen la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, al señalar:

“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”

En síntesis, conforme al precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, las subreglas que de allí emergen, se resumen en que:

1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas **que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
2. La estabilidad ocupacional reforzada significa que el trabajador tiene el derecho a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en los casos en que no exista dicha autorización, la

jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, **esta presunción se puede desvirtuar** y, por tanto, lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Estando entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.

3. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Del Caso Concreto.

Al amparo de lo expuesto, se procede al análisis de las pruebas arrimadas al plenario. A folio 33 a 131, milita historia clínica completa expedida por la EPS SALUD TOTAL, en donde se observan los siguientes motivos de consulta:

“- **16/03/2016**, consulta por primera vez

Motivo de consulta: Dolor en el cuello

Enfermedad actual: Refiere cuadro de dolor en región cervical desde hace 3 días

- **09/05/2011**, consulta de control

Motivo de Consulta: Me duele el cuello

Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizado por presentar dolor en cuello tipo contractura y dolor a la movilización, sin otro de sintomatología motivo por el cual consulta.

- **30/09/2011**, consulta de control

Motivo de consulta: Me duele el cuello

Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución por presentar dolor en cuello inespecífico de inicio súbito con malestar a los giros del mismo eje motivo por el cual consulta.

- **3/10/2011**, Por primera vez

Motivo de consulta: valoración médica laboral

Enfermedad actual: Paciente masculino de 27 años, presenta CERVICALGIA desde hace 6 meses. Valorado por ORTOPEEDIA solicita estudio de Rx de columna que reporta el 30.03.2011 datos de

ESPONDILOARTROSIS DE COLUMA a nivel C6- C7. Recibe tratamiento médico fisioterapia. Tiene control pendiente 21.10.2011.

- **10/21/2011**, Por primera vez
- Motivo de consulta: Dolor columna cervical
Enfermedad actual: Dolor columna cervical de 1 año de evolución sin causa aparente, tratado con aines sin mejora, motivo por el cual remiten.

- **19/12/2011**, De control
Motivo consulta: Vengo a control médico laboral
Enfermedad actual: Paciente de 27 años con trastornos del disco cervical y radiculopatía que tratado por ortopedia quien solicitó rx de columna cervical que reporta 30-03-2011 datos de ESPONDILOARTROSIS DE COLUMNA A NIVEL DE C6-C7.

- **20/12/2011**.
Motivo de consulta: Cervicalgia
Enfermedad actual: Refiere el paciente cuadro clínico de un día de evolución dado por exacerbación aguda de dolor crónico en región cervical por lo cual consulta.

- **26/01/2012**, Por primera vez
Motivo Consulta: Dolor Cervical
Enfermedad actual: Dolor cervical hace 1 año con tratamiento con analgésico y fisioterapia sin mejora aumentado últimamente.

- **01/28/2012**. Control
Motivo consulta: Estoy con diarrea
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de dolor abdominal agudo acompañada de Depositiones líquidas y motivo por el cual consulta.

- **02/02/2012**
Motivo de la consulta: Tengo mucho dolor de espalda
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizado por presentar dolor lumbar tipo contractura y dolor de miembros inferiores.

- **22/02/2012**.De control
Motivo consulta: Tengo mucho dolor en el estomago
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizado por dolor abdominal tipo pirosis y malestar general motivo por el cual consulta.

- **10/03/2012**.De control
Motivo consulta: Tengo mucho dolor al orinar
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizada por presentar disuria y oliguria

- **02/05/2012.** De control
Motivo consulta: Tengo un dolor en la rodilla derecha
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizado por presentar dolor en rodilla izquierda inespecífico de inicio súbito sin trauma aparente.

- **29/06/2012.** De control
Motivo consulta: No aplica

- **28/07/2012.** De control
Motivo consulta: Tengo un dolor en la oreja izquierda
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizado por presentar dolor inespecífico en pabellón auricular oído izquierdo con leve edema sin más sintomatología motivo por el cual consulta.

- **24/08/2012.** De control
Motivo consulta: Dolor en el cuello y medio de las paletas
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizado por presentar dolor inespecífico en pabellón auricular oído izquierdo con leve edema sin más sintomatología motivo por el cual consulta.

- **08/09/2012.** De control
Motivo consulta: No aplica

- **14/09/2012.** De control
Motivo consulta: Tengo manchas en la piel
Enfermedad actual: Paciente refiere que acude a cita médica por presentar manchas en la piel de color blancas seminadas en extremidades y espalda cuadro de varios meses de evolución, no ha recibido tratamiento.

- **28/09/2012.** Por primera vez
Motivo consulta: Dolor columna cervical
Enfermedad actual: Dolor columna cervical de 18 meses de evolución sin causa aparente, tratado con aines, sin mejora motivo por el cual remiten concomitantemente dolor y edema rodilla derecha.

- **26/10/2012.** De control
Motivo consulta: Tengo un lugar que me duele
Enfermedad actual: Refiere paciente cuadro clínico de varios días de evolución caracterizado por presentar lunar e región de antebrazo rojo doloroso y sensación de masa en la misma, motivo por el cual consulta.

- **14/01/2013.** De control
Motivo consulta: Me duele el cuello
Enfermedad actual: Paciente masculino multiconsultante de dolor en región cervical persistente para limitación funcional más adinamia y malestar general.

- **24/01/2013.** De control

Motivo consulta: Me duele la garganta

Enfermedad actual: Paciente masculino con clínica de 3 días de evolución caracterizado por dolor en la garganta más dificultad para tragar más fiebre más adinamia y malestar general.

- **12/02/2013.** Por primera vez

Motivo consulta: Me duele el cuello

Enfermedad actual: Paciente masculino con clínica de 3 días de evolución caracterizado por dolor en región cervical más limitación funcional moderado más tos seca más adinamia y malestar general.

- **28/02/2013.** Por primera vez

Motivo consulta: Me duele el estomago

Enfermedad actual: Paciente masculino con clínica de 4 días de evolución caracterizado por dolor abdominal generalizado y disposiciones fétidas N 2 más nauseas más adinamia y malestar general más prurito rectal.

- **12/03/2013.** Por primera vez

Motivo consulta: Me han salido un tumor en el antebrazo derecho

Enfermedad actual: Paciente masculino con clínica de larga data de aparición de tumor en región de antebrazo derecho más adinamia y malestar general

- **14/03/2013.** Por primera vez

Motivo consulta: Me duele el cuello

Enfermedad actual: Paciente masculino con clínica de 3 días de evolución caracterizado por dolor en región del cuello, más edma más limitación funcional más adinmia y malestar general.

- **15/10/2013.** Por primera vez

Motivo consulta: Me duele el cuello

Enfermedad actual: Paciente masculino con clínica de larga data de evolución caracterizado por presentar dolor persistente en región del cuello más edema moredo más limitación funcional.

- **21/10/2013.** Por primera vez

Motivo consulta: Dolor Cervical

Enfermedad actual: Relata cuadro de más o menos 2 años de dolor en región cervical tratado en múltiples ocasiones con analgesia.

- **12/03/2014.** Por primera vez

Motivo consulta: Dolor Cervical

Enfermedad actual: Dolor Columna cervical de 2 años de evolución sin causa aparente.

- **17/07/2014.** Por primera vez

Motivo consulta: Me duele el ojo izquierdo

Enfermedad actual: Paciente masculino con clínica de 2 semanas de evolución caracterizado por presentar dolor en región del ojo izquierdo más ardor más lagrimeo, más sensación de cuerpo extraño más adinamia y malestar general.

- **28/10/2014.** *Por primera vez*

Motivo consulta: Cervicalgia, dolor con la movilidad

Enfermedad actual: Cerviuco dorasalgia de 4 h de evolución de hernia discal en región cervical, dolor con los movimientos en la cabeza.

- **27/01/2016.** *Por primera vez*

Motivo consulta: Dolor del cuello

Enfermedad actual: Paciente con cuadro clínico de varios meses de evolución con dolor cervical persistente con limitación de la rotación del cuello refiere que tiene hernia discal cervical, sin tratamiento.

De igual manera, se advierte que, la EPS SALUD TOTAL mediante oficios dirigidos a la pasiva el 3 de octubre de 2011 y 22 de octubre de 2013 emitió recomendaciones laborales temporales por el término de 6 meses cada una.

Conforme al acervo probatorio, para la Sala no fue demostrado que para el momento en que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo (7 de enero de 2016) el accionante padeciera una afectación en su salud que le impidiera o dificultara realizar las funciones para las cuales fue contratado en condiciones regulares, máxime que no se constata alguna restricción o recomendación médica vigente para dicha data que, enseñara que el manejo del proceso de recuperación del trabajador implicaba ausentarse del lugar del trabajo para asistir a tratamientos o que le hubieran prescritas incapacidades, pues incluso, el demandante así lo confesó en su interrogatorio.

Es más, el demandante confesó en su declaración que decidió dejar de prestar sus servicios a la empresa DRUMMOND LTD meses previos a su despido sin justificarlo a la demandada, lo que implicó un total desconocimiento de la empresa respecto de la situación de salud del actor, siendo ésta otra razón para concluir que no podrían haber existido actos discriminatorios por su condición. De allí, la inexistencia de la obligación

por parte del empleador de solicitar ante el Inspector del Trabajo el permiso echado de menos por el actor en su ataque.

3. Aplicabilidad de la Convención Colectiva y de la supuesta ilegalidad del despido por incumplimiento de procedimiento convencional.

En el presente asunto, la parte actora allegó certificación de afiliación al sindicato SINTRAMIENERGÉTICA desde el 17 de abril de 2012 al 7 de enero de 2016. Igualmente, está demostrado que DRUMMOND LTD suscribió convención colectiva de trabajo con SINTRAMINENERGETICA, vigente desde el 1º de junio de 2010 hasta el 30 de abril de 2016 (fl.º 180 y 142) con su respectiva nota de depósito (f.º144), a través de la cual se dispuso en su artículo 6º el procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal.

Para verificar la aplicabilidad del compendio convencional en favor del demandante, nos remitimos a su artículo 1, que reza:

“1.-Campo de aplicación. -Las disposiciones consagradas en la presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores del rol diario sindicalizados y no sindicalizados que se acojan a la convención, en todas sus dependencias y subsidiarias en Colombia”

Sobre el procedimiento para la materialización del despido, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1196-2022 rememoró varios pronunciamientos, en los cuales se ha sostenido que *“No el despido, por sí mismo, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la **negociación colectiva**, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso”* (Negrilla fuera de texto)

En el presente caso, se advierte que las partes mediante convención colectiva si pactaron un procedimiento para el despido, el cual se avizora regulado en el artículo 6, que sobre el particular dispuso:

“ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIONES DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA LEGAL. Cuando la empresa DRUMMOND LTD conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:

1-Cominacará 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 al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el termino se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

Si el trabajador es sindicalizado se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (seccional a la cual se encuentre afiliado) y si es acogido a la convención, se notificará a las seccionales de la sede trabajo en la que laboró, entendiéndose que la notificación a una sola de las seccionales es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección, escogerá a los (2) representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en la copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos.

En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputó al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada 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, siendo entendido que dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes clases de equipo, excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las Seccionales.

El sindicato o la empresa podrán requerir en la diligencia, la presencia del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos. Este funcionario deberá asistir a la diligencia de descargos si se encuentra en la sede de trabajo respectiva; de no encontrarse allí, la empresa designará otro funcionario del mismo departamento. En el evento en que la presencia del funcionario afecte seriamente la operación, la empresa podrá posponer la diligencia de descargos para facilitar su asistencia.

En esta instancia del procedimiento, no se registrará copia del llamado a descargos en la hoja de vida del trabajador.

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 del caso. No obstante, si el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para tal el efecto, podrá ser convocado para una nueva fecha.

Si el trabajador se presenta a la hora indicada, y transcurridos 30 minutos después de ese momento la Empresa no ha dado inicio a la diligencia, se entenderá que ha desistido de los cargos formulados.

De igual manera, si los representantes del trabajador no se presentaran a la hora indicada, se dará por iniciada la diligencia sin la presencia de los mismos, salvo en los casos en que ambos directivos no se encuentren laborando, evento en el cual se les dará 30 minutos de espera. Si los representantes del sindicato se encontraren laborando al momento de la diligencia, la Empresa coordinará los medios necesarios para su asistencia. Si la no presencia de los representantes del trabajador obedece a falta de coordinación entre estos y la Empresa, la sesión de descargos podrá ser aplazada por una sola vez, caso en el cual, la empresa fijará la fecha, hora y lugar en que se realizarán.

De la diligencia de cargos y descargos se levantará acta que será firmada por cada una de las partes, a las cuales se les entregará una copia.

Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

3. En los casos de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador, dentro de los dos (2) días hábiles de oficina siguientes a la comunicación de la sanción, podrá apelar por escrito ante el inmediato superior de la persona que la impuso, caso en el cual la sanción notificada no se hará efectiva hasta que se resuelva dicha apelación. En la comunicación por escrito que envía el trabajador, deberá sustentar la apelación; de no sustentar dicha apelación se entenderá que ha desistido de ella y la decisión quedará en firme.

Para evaluar los argumentos y planteamientos de la apelación, el inmediato superior de la persona que impuso la sanción o quien él designe se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles de oficina siguientes a la presentación de la apelación con dos representantes de la organización sindical y el Departamento de Recursos Humanos, en la hora, lugar y fecha que la Empresa indique. Esta designación recaerá en un empleado de igual o mayor jerarquía con respecto a quién originalmente impuso la sanción.

La decisión de la apelación se deberá responder dentro de los dos (2)

días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la reunión de apelación. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

4. Para la aplicación de sanciones disciplinarias se utilizará la siguiente escala de sanciones: por la primera vez suspensión del Contrato de Trabajo hasta por 8 días y por segunda vez hasta por 30 días.

5. No serán tenidas en cuenta para efectos de la escala de sanciones establecida en este procedimiento, las sanciones consistentes en llamados de atención que hayan cumplido uno (1) o más años de haber sido impuestas, las suspensiones del contrato de trabajo por un término inferior o igual a ocho (8) días, que hayan cumplido cinco (5) o más años de haber sido impuestas, o las sanciones superiores a ocho (8) días que hayan cumplido nueve (9) o más años de haber sido impuestas.

6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

Parágrafo: se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos entre lunes y viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la Ley (...)

Bajo ese derrotero normativo, se observa que incluso la demandada sin exigencia convencional, de manera previa a activa el procedimiento correspondiente, efectuó requerimientos al demandante mediante comunicaciones de fecha 29 de octubre (f.º.255), 24 de noviembre de 2015 (fº. 256) y 2 de diciembre de 2015, para conocer las razones de la inasistencia del actor a sr puesto de trabajo, para lo cual le otorgó un término para pronunciarse.

Posteriormente, y ya en aplicación de lo previsto en la citada cláusula, la pasiva elaboró carta de citación a diligencia de descargos el 14 de diciembre de 2014 de 2015 (f.º 222), la cual fue remitida y comunicada al actor por Servientrega mediante guía n.º 1120238365.

Según certificación obrante a folio 223, la carta de citación tiene una certificación de “*Devolución al remitente*” por dirección incorrecta. Sin embargo, sobre esa específica circunstancia, el señor Mario Luque, abogado consultor de la empresa DRUMMOND LTD mencionó en

declaración testimonial que, aunque fue devuelta dicha citación, la empresa cumplió con el acto de notificación, puesto que se realizó a la única dirección que reposaba en los sistemas de información de la compañía.

Entiende la Sala que la dirección a la que alude el testigo en referencia es la que aparece en el instrumento denominado “*BIOGRAPHICALL DETAILS*” de Jorge Luis Campos Díaz, donde se registra la Calle 2 No. 9-53 del Acueducto Cesar el Paso la Loma, por lo que se entiende que se envió la misma.

Bajo ese análisis conjunto de los medios de prueba, para esta Colegiatura si se cumplió a cabalidad los presupuestos extralegales para el despido con justa causa. Veamos:

En cuanto al término de notificación de la diligencia de descargos, éste se efectuó a tiempo, atendiendo que las faltas graves endilgadas en la carta de despido refieren a la inasistencia prolongadas del demandante a su sitio de trabajo, que lo fue desde enero de 2014 hasta la fecha de despido, lo cual aquí no es discutido. De allí, que sea dable afirmar que la encartada si notificó o por lo menos realizó materialmente las gestiones que su alcance estaban, tendientes a la notificación a descargos al demandante y también existe prueba que el sindicato fue informado como se advierte del correo electrónico del 15 de diciembre de 2015 (f.º 224).

Incluso, no puede pasar desapercibido que, el promotor del juicio confesó en interrogatorio de parte haber dejado de ir a prestar sus servicios a la empresa DRUMMOND LTD aproximadamente por dos años, sin justificar por ningún medio su ausencia. De allí, que redunde la conclusión razonable referente a que la única forma de notificar la citación a descargos lo fuera en la dirección que reposaban en los archivos de la demandada, sin que sea necesario exigirle a la empresa un imposible de cumplir, pues si por cualquier razón la citación no se llegó a manos del actor, fue por la potísima razón de la ausencia del actor a su puesto de trabajo y a la falta de actualización de la dirección de residencia.

En este caso, no es menos importante el registro de ausencias injustificadas a folios 257 a 268 aportadas por la pasiva, mediante la cual se avizora que el demandante dejó de asistir al trabajo en sendas ocasiones durante toda la relación laboral, empero, desde 5 de mayo de 2014 al 7 de enero de 2016, las ausencias injustificadas fueron consecutivas y prolongadas en el tiempo, lo cual corrobora la tesis de la demandada. Pues, los testimonios de Jorge Mario Rivera y Mario Manuel de Luque, ratifican las ausencias al trabajo del señor Jorge Luis Campo Díaz.

El primero, es médico director de la empresa y recibió a la demandante en diferentes ocasiones y por varios motivos, como torticollis, cervicalgia, dolor de cuellos, entre otras, indicando que no lo volvió a ver meses previo a su despido en la empresa y hasta el día de la audiencia.

El segundo, es abogado consultor de la compañía, quien manejó el procedimiento de despido, asegurando que el demandante no regresó a la empresa, sin que se conocieran los motivos de ello, e incluso, mencionó que, pese a dicha circunstancia, la empresa continuó con el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Si bien el demandante indicó que la razón de inasistencia al trabajo fue su inconformidad con el procedimiento aplicado por la empresa así como la afectación que ello conllevó en su diario vivir, lo cierto es que, el señor Campo Díaz indicó en su declaración que nunca puso en conocimiento de la empresa tal situación, ello, por cuanto “*no tenía acceso directo a la compañía*”, sin embargo, no especificó las circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo imposibilitaba, sumado a que, aquel laboró muchos años para la demandada, lo que permite asumir que conocía los canales de atención. Por ende, dicho argumento no será acogido por la Sala.

Ahora, en línea con el cumplimiento del procedimiento previsto para la materialización del despido se verifica que la oficina de Recursos

Humanos de la compañía siendo las 11:00 a.m. del 5 de enero de 2016, levantó acta de diligencia de descargos con la constancia que, pasada media hora de espera, el trabajador no se presentó a la diligencia, tampoco el sindicato y no se recibió justificación de la inasistencia.

Seguidamente, la empresa mediante carta de despido aportada a folio 231, dio por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa a partir del 6 de enero de 2016, así:

Por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la Compañía de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de hoy 7 de enero de 2016, de acuerdo con lo preceptuado, en el numeral 1 del Artículo 58, Numeral 4 del artículo 60 y numeral 6 del literal A) del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, además de lo establecido en los numerales 1,17, 27 del artículo 73, Numeral 4 del artículo 75 numeral 41 del parágrafo del artículo 75 y los literales a) y b) del Artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo y con base en los graves hechos y fundamentos que se señalan a continuación:

De acuerdo con el reporte presentado por Recursos Humanos, desde por lo menos e día 1 de Enero de 2014, usted no se ha presentado a laborar, así como tampoco ha solicitado ningún tipo de permiso a su supervisor para ausentare. Esto significa que desde esa fecha y durante todo este tiempo no tiene justificado ni un solo día de esa prolongada ausencia. Por esta razón usted fue requerido en dos ocasiones para que diera las explicaciones y justificaciones a que hubiese lugar, sin que al momento se haya recibido respuesta.

A raíz de esta situación, el día 14 de Diciembre de 2015 usted fue citado a diligencia de descargos para el día 5 de Enero de 2016, previo cumplimiento de los requisitos consagrados en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, para que dieras las explicaciones y presentara las justificaciones de las ausencias a que hubiere lugar. Esta citación fue informada a la organización sindical a la que se encuentra afiliado, sin que enviara representantes.

A pesar de darse una espera de media hora, usted no se presentó a la mencionada diligencia, lo que da lugar a aplicar lo previsto en el artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo que establece en la primera parte del Numeral 2, lo siguiente “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 del caso. No obstante, si el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para tal efecto, podrá ser convocado para una nueva fecha”. Esto indica que

usted, a pesar de que tuvo la oportunidad de presentarse para justificar su prolongada ausencia en los términos del Reglamento Interno de Trabajo, no lo hizo, así como tampoco presentó la excusa correspondiente, lo cual lo hace responsable de las situaciones expuestas.

Como consecuencia de lo anterior, tenemos que usted con sus ausencias y sin la justificación de las mismas, violó las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo:

El artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo en el numeral 1 establecer como obligación especial de empleado “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 soliciten” también establece como obligaciones especiales del empleado “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” el numeral 27 del mismo artículo obliga también a “cumplir con rigurosa exactitud los horarios establecidos notificando de manera inmediata las ausencias justificadas”

Así mismo, el artículo 75 del Reglamento Interno de Trabajo en el numeral 14 establece que son también prohibiciones especiales del empleado “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 de trabajo”

Su conducta también da lugar a la aplicación del artículo 78 del Reglamento interno de trabajo que establece como faltas graves:

- a) Cualquier incumplimiento en la jornada de trabajo, a su inicio o terminación, sin excusa suficiente, aún por la primera vez*
- b) La violación grave por parte del Empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la Ley, el contrato o este Reglamento de acuerdo a sus artículos 70, 71, 72, 73 y 74.*

Los hechos también determinar una violación de las siguientes normas del Código Sustantivo del Trabajo

-Artículo 62: Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo

A) Por parte del patrono:

6 “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben el 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” (Negrilla fuera de texto)

-Artículo 58: Obligaciones Especiales del Trabajo. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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 al empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

-Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo establece_ “Prohibiciones a Los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

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

Su conducta demuestra un profundo desinterés e indiferencia para cumplir sus deberes y obligaciones como trabajador de DRUMMOND LTD, por lo cual se concluye que usted como parte contractual no hace lo mismo por mantener la relación laboral con la empresa al no comparecer a trabajar ni para justificar las ausencias. Actitud que igualmente se evidencia al no presentarse a rendir los descargos, sin que hasta la fecha se encuentra o se haya recibido por parte suya alguna excusa valedera para no acudir a dicha diligencia.

La empresa considera que los hechos aquí expuestos son graves, contundentes y constituyen pruebas suficientes para tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo a partir del día de hoy.

De acuerdo al artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo, esta decisión debía ser notificada a su reintegro a labores, sin embargo, dado que usted no se ha presentado a laborar, se envía a la última dirección registrada ante la compañía.

En vista de que usted ha perdido cualquier tipo de contacto con la empresa, ignorando si algún día se presentará nuevamente en nuestras instalaciones, la presente comunicación le es enviada a la más reciente dirección de domicilio registrada por usted ante esta, toda vez que además no es posible mantener su vínculo laboral de manera indefinida sin que se presente la prestación del servicio y sin justificar sus ausencias.

Para reclamar el valor final de sus prestaciones sociales y demás derechos a que haya lugar, deberá acercarse a nuestras oficinas de en Valledupar ubicadas en la Calle 15 No. 14-33 Oficina 409.

Si usted lo desea podrá practicarse exámenes médicos de retiro, para lo cual deberá dirigirse a la Unidad de salud de la mina Pribbenow.

Si usted tiene inconformidad por la decisión adoptada, podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para controvertirla.

Aunado a lo anterior, según folio 227, la pasiva aportó certificado de devolución al remitente expedido por SERVIENTREGA S.A. adiado 8 de enero de 2016. Por ende, los resultados de la diligencia de descargos fueron comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia, lo que implica un total cumplimiento del procedimiento dispuesto para el despido en las cláusulas convencionales.

En consecuencia, se confirma la sentencia apelada.

Al habersele resuelto desfavorablemente al demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°2 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

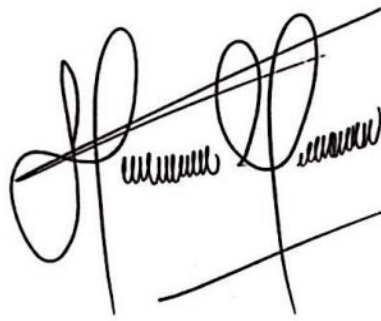
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 20 de septiembre de 2018.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza del demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de \$500.000 y líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

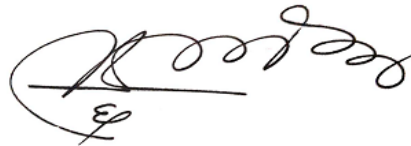
Intervinieron los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, featuring two large, stylized loops at the top and several smaller, wavy strokes below. A horizontal line is drawn across the signature.

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line extending to the right, and a large, sweeping curve that loops back down to the right.

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style with a large initial 'J' and several loops. A horizontal line is drawn across the signature.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado