

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE: WILSON MAESTRE LIÑÁN
DEMANDADO: C.I. PRODECO SA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, dieciséis (16) de agosto de dos mil veintidós (2022)

La Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del presente proceso ordinario laboral adelantado por **WILSON MAESTRE LIÑÁN** contra **C.I. PRODECO SA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el veintiséis (26) de agosto de dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

I. ANTECEDENTES.

1. LAS PRETENSIONES:

Wilson Maestre Liñán, por medio de apoderado judicial llamó a juicio a la empresa C.I Prodeco S.A., para que **(i)** se declare que entre ellos existe un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 25 de julio de 2008 y se mantiene vigente, **(ii)** se declare la nulidad de la suspensión del contrato del 3 de diciembre de 2014 al 2 de febrero de 2015 y como consecuencia de ello se condene a **(iii)** pagar los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causados del 3 de diciembre de 2014 al 2 de febrero de 2015 **(iv)** pagar la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, ultra y extra petita y las costas del proceso.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE:	WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO:	PRODECO SA

2. LOS HECHOS:

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 25 de julio de 2018, suscribió con C.I Prodeco SA un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de operador de camión minero 777 y devengando como último salario mensual la suma de \$3.353.022.

Narró que, el 27 de noviembre de 2014 fue llamado a rendir descargos por supuestamente haberse rehusado a cumplir una orden del superior jerárquico consistente en *“manejar una camioneta para realizar un apoyo en el área de bomba”*.

Expuso que el 28 de noviembre de 2014, rindió los descargos pertinentes y demostró que no cometió infracción o conducta alguna que sea traducida a una grave violación del reglamento interno de trabajo. Y, el 2 de diciembre de 2014 la demandada le impuso una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo por el termino de 60 días contados a partir del 3 de diciembre de 2014 y hasta el 2 de febrero de 2015.

Afirmó que el 1° de diciembre de 2014, se le expidió una incapacidad médica por 8 días que vencieron el 8 de diciembre de ese año.

Adujo que es afiliado al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del Carbón -SINTRACARBON-, organización que pactó con la demandada una convención colectiva de trabajo vigente para los años 2013-2016, en cuyo artículo vigésimo séptimo se plasmó el proceso disciplinario para la imposición de sanciones.

Finalmente manifestó que la demandada violó el tramite convencional para la imposición de sanciones disciplinarias por cuanto no tuvo en cuenta que para la fecha en que impuso la medida disciplinaria él se encontraba incapacitado, además que se violó lo dispuesto en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que al haber sido la primera sanción impuesta la suspensión del contrato de trabajo no debió exceder de 8 días, pues la sanción de 60 días se puede aplicar exclusivamente cuando se reincide en la falta.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE: WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO: PRODECO SA

3. LA ACTUACIÓN:

La demanda fue admitida mediante auto del 18 de agosto de 2017¹, enterada la sociedad demandada aceptó la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 25 de julio de 2008 y se mantiene vigente a la fecha, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones de la demanda alegando que cumplió a cabalidad con el procedimiento convencional consagrado en la convención colectiva de trabajo vigente, y que el actor no notificó la incapacidad medica que refiere en la demanda.

Expuso además que la sanción impuesta al trabajador a partir del 3 de diciembre de 2014, era la segunda; toda vez que el contrato de trabajo de este había sido suspendido por primera vez el 11 de junio de 2014.

Para enervar las pretensiones de la demanda propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “Inexistencia de la obligación”, “prescripción” y “compensación”.

4. SENTENCIA APELADA.

Concluyó el trámite de primera instancia mediante proveído de fecha 26 de agosto de 2019, en virtud del cual se resolvió declarar que entre las partes existe un contrato de trabajo termino indefinido que inició el 25 de julio de 2008 y se mantiene vigente a la fecha.

Expuso además que si bien en el presente asunto al no aportarse el certificado de depósito de la convención colectiva de trabajo suscrita entre SINTRACARBÓN y C.I PRODECO SA, y a la misma no se le puede dar valor probatorio en el presente proceso, lo cierto es que al no acreditar la demanda que la sanción disciplinaria impuesta al trabajador consistente en la suspensión del contrato de trabajo a partir del 3 de diciembre de 2014, era la segunda sanción que en ese sentido se le imponía al trabajador, esta no podía ser superior a 8 días, tal y como lo ordena el artículo 112 del CST y el numeral “J” del artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo aportado por la demandada; razón por la cual declaró la “*nulidad de los efectos jurídicos de la suspensión del contrato de trabajo, durante el periodo comprendido del 03 de diciembre de 2014 hasta el 02 de febrero de 2015*”, condenando a la

¹ Folio 57 Cuaderno principal.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE:	WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO:	PRODECO SA

demandada a pagar los salarios, prestaciones sociales y vacaciones acusadas en ese interregno.

Finalmente absolvió a la encartada del pago de la indemnización moratoria ordinaria por el impago de salarios y prestaciones sociales al estar vigente el contrato de trabajo a término indefinido que une a las partes.

5. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, la demandada interpuso recurso de apelación solicitando la revocatoria de las condenas impuestas, argumentando que la juez no valoró la afirmación realizada por la demandada en la contestación de la demanda, toda vez que en la misma se dijo que previó a la sanción disciplinaria de suspensión del contrato de trabajo impuesta al trabajador a partir del 03 de diciembre de 2014, este ya había sido objeto de una suspensión del contrato por 8 días a partir del 11 de junio de 2014; por lo que estaba facultada para sancionar a su trabajador a la suspensión del contrato de trabajo por el término de 60 días, tal y como lo dispone la norma sustantiva y el reglamento interno de trabajo.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad correspondiente, la vocera judicial de la demandada alegó que la juzgadora de primera instancia no le dio suficiente valor probatorio a las documentales obrantes en el expediente y a las recopiladas en la diligencia de trámite, en el entendido que erró al considerar que la empresa se había excedido al imponer una sanción de suspensión del contrato de trabajo por 2 meses, sin que se haya probado que el demandante ya había sido objeto de otra sanción previa. Añadió que, si bien dentro de la contestación de la demanda se indicó que el demandante era reincidente en las conductas e imposición de sanciones, la juez de primera instancia consideró de forma equivocada que no hubo pruebas suficientes que demostraran dicha situación.

II. CONSIDERACIONES.

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE:	WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO:	PRODECO SA

Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso de apelación en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO:

De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae en determinar si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de declarar la nulidad de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo de Wilson Maestre Liñán, por parte de C.I. Prodeco SA, del 03 de diciembre de 2014 al 02 de febrero de 2015, la que se le impuso como consecuencia del proceso disciplinario del que fue objeto.

2. TESIS DE LA SALA

La respuesta que se dará al problema jurídico planteado será el acierto de la providencia de Primera Instancia, como quiera que si bien en la contestación a la demanda C.I. Prodeco S.A., manifestó que la sanción de suspensión del contrato de trabajo impuesta al actor partir del 03 de diciembre de 2014 era la segunda que se le imponía en ese sentido; ese supuesto factico no cuenta con respaldo probatorio, encontrándose así violado lo dispuesto en el artículo 112 del CST y en el Reglamento Interno de Trabajo, razón por la que dicha decisión será confirmada.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

No existe discusión alguna por haberlo reconocido la demandada al contestar la demanda y por no haber sido objeto de reparo alguno en el recurso de alzada, que entre Wilson Maestre Liñán y C.I Prodeco S.A. existe un contrato de trabajo que inició el 25 de junio de 2008 y se mantiene vigente y que el trabajador incurrió en la falta grave enrostrada en la comunicación del 2 de diciembre de 2014².

² “nos referimos a sus descargos rendidos el día 28 de noviembre de 2014, sobre los hechos sucedidos el día 26 de noviembre de 2014 en casa azul a las 6:10 am, cuando usted de rehúsa a cumplir instrucciones impartidas

4. DESARROLLO DE LA TESIS

El reglamento de trabajo es definido por el artículo 104 del Código Sustantivo del trabajo como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio” y este “hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador”³.

Asimismo, la suspensión del contrato de trabajo es una de las sanciones disciplinarias que se pueden imponer al trabajador, de acuerdo al artículo 112 del código sustantivo del trabajo, que al tenor literal establece que:

“Cuando la sanción consista en suspensión del contrato de trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado” (En negrilla por la Sala).

En el sub examine, probado está que C.I PORDECO SA, cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, por lo menos desde el 15 de diciembre de 2006; toda vez que así lo aporta esa demandada a folios 185 a 226, que en lo que interesa al recurso dispuso:

“Artículo 67. Obligaciones especiales del trabajador: son obligaciones especiales del trabajador:

a. Cumplir con las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajador efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.

b. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le importan a la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, Manual de políticas corporativas; así como también los demás reglamentos, políticas, procedimientos e instrucciones de la empresa.

h. Elaborar las obras que se encomienden a satisfacción de la empresa, de acuerdo con su capacidad.

por el superintendente Jorge Illidge, de manejar una camioneta para realizar un apoyo al área de bombas, negándose a realizar sus funciones asignadas”.

³ Artículo 107 CST.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE: WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO: PRODECO SA

r. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe, tales como las de mantenimiento, limpieza y presentación adecuadas, tanto de las maquinas como del sitio mismo de trabajo.

z. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las leyes.

Artículo 69. Faltas Graves: se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores...

(...) **Artículo 92.** Sanciones disciplinarias: Además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa por parte de la empresa establecidas en las normas legales, contractuales, manual de políticas corporativas y en este Reglamento, la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

j. Prohibiciones contractuales o reglamentarias, cuando no haya lugar a terminación del contrato, **podrá ser suspendido en su trabajo por un término de ocho (8) días por primera vez y hasta dos (2) meses en caso de reincidencia.**

Parágrafo 1. Se tendrá como no válida la sanción que pretermita este procedimiento.

Parágrafo 2. No podrán imponerse a los trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en los contratos individuales, o colectivos de trabajo, en los fallos arbitrales o en la ley". **(subrayas y negrilla fuera del texto original).**

A folio 24 del plenario obra comunicación del 2 de diciembre de 2014, mediante la cual la emperadora demandada le comunicó a Wilson Maestre Liñán su decisión de “suspender su contrato de trabajo por el lapso de sesenta (60) días contados desde el día 3 de diciembre de 2014, debiendo reintegrarse a sus labores habituales el día 2 de febrero de 2015 en el turno que le corresponda”.

Como sustento factico y legal para tomar esa determinación, la empresa adujo:

“Nos referimos a sus descargos rendidos el día 28 de noviembre de 2014, sobre los hechos sucedidos el día 26 de noviembre de 2014 en casa azul a las 6:10 am, cuándo usted se rehúsa a cumplir instrucciones impartidas por el superintendente Jorge Illidge, de manejar una camioneta para realizar un apoyo al área de bombas, negándose a realizar sus funciones asignadas.

Analizando sus descargos, previo agotamiento del procedimiento disciplinario consagrado en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo de Sintracarbón y en concordancia con lo dispuesto en los artículos 92 y 94 del Reglamento Interno de Trabajo Vigente, la empresa no encuentra en ningún momento justificación su comportamiento, sino que por el contrario estima que la conducta por usted cometida se traduce en grave violación a las obligaciones consagradas en el citado Reglamento.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE: WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO: PRODECO SA

De acuerdo con lo señalado en el artículo 27 de la CCT, suscrita con Sintracarbón, las normas infringidas con su conducta son las que se relacionan a continuación: Artículo 14, aparte 1, literales b) y g); 115 literal h); 67 literales a), b), l), r) y z); y 69 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con lo establecido en los artículos 58, numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo y artículo 7 del decreto 2351 de 1965, en su aparte a), numeral 6... ”.

De esa realidad fáctica y probatoria y al no estar en discusión en esta instancia que en efecto Wilson Maestre Liñán, incurrió en la conducta que constituye una falta grave a las luces del Reglamento Interno de trabajo antes referido, encuentra la Sala que la sanción impuesta al trabajador demandante consistente en la suspensión del contrato de trabajo por 60 días; no se ajusta a derecho, como quiera que conforme al artículo 112 del Código Sustantivo de Trabajo y el literal “j” del Reglamento Interno de Trabajo, esa sanción disciplinaria solo puede imponerse en “caso de reincidencia”, situación fáctica que si bien expuso Prodeco S.A. en el hecho 9° de la contestación de la demanda⁴ (f°128), no aportó elementos de juicio con tal alcance demostrativo, incumpliendo su obligación legal de hacerlo tal y como se lo ordena el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Vale precisarle al recurrente que contrario a lo manifestado por él en el sustento del recurso de apelación, conforme al artículo 60 ibidem “*el juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo*” y no basar la sentencia en el mero dicho de las partes, pues de hacerlo entraría en el campo de las suposiciones y por ende vulneraría el debido proceso que le asiste a las partes.

Bajo ese panorama, al no haberse acreditado en el proceso que la imposición de la sanción disciplinaria comunicada al actor el 2 de diciembre de 2014, consistente en la suspensión del contrato de trabajo por 60 días contados a partir del 03 de diciembre de ese año, se impuso al haber el trabajador reincidido en la falta tal y como lo dispone el literal “j” del artículo 92 del RIT, la consecuencia jurídica que deviene procedente no es otra sino la consagrada en el “*Parágrafo 1º*”, de dicho Reglamento; que no es otra cosa

⁴ “9. Teniendo en cuenta que conforme el historial del trabajador su contrato de trabajo había sido suspendido por primera vez el 11 de junio de 2014 por 8 días, se le impuso como sanción la suspensión del contrato de trabajo del actor por 60 días. Sanción que se tomó con base en las declaraciones consignadas en el acta de descargos”.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE: WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO: PRODECO SA

que la declaración de la invalidez de dicha sanción, tal y como lo concluyó la inferior funcional en la sentencia acusada.

Por todo lo dicho, se confirmará en su integridad la sentencia de primera instancia y al no prosperar el recurso de apelación, conforme a lo ordenado por el numeral 1° del Artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral por remisión que hiciera el artículo 145 del CPT y SS, se condenará al recurrente a pagar las costas por esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 4 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

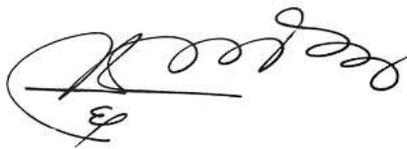
RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná el día 26 de agosto de 2019, conforme a las consideraciones expuestas.

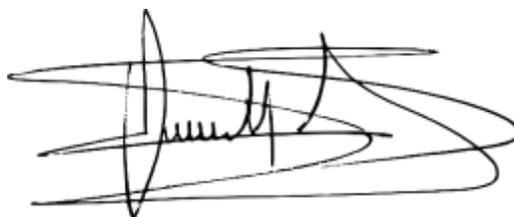
SEGUNDO: Costas de esta instancia a cargo del recurrente, fíjese como agencias en derecho por la instancia, la suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2017-00112-01
DEMANDANTE: WILSON MAESTRE LIÑAN
DEMANDADO: PRODECO SA

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

