

# 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

29 de agosto de 2022

Aprobado mediante Acta No 062 del 29 de agosto de 2022

20-178-31-05-001-2019-00004-01 Proceso ordinario laboral promovido por CARLOS HERNEY GARCÍA contra la empresa DRUMMOND LTD.

### 1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13, 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 recursos de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 02 de marzo de 2020 Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

### 2. ANTECEDENTES.

#### 2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

#### 2.2 HECHOS.

**2.2.1** El señor CARLOS HERNEY GARCÍA, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTD. Desde el 15 de octubre de 2004, se desempeñó como soldador y devengó un salario de \$4.195.046.

**2.2.2** Indicó el actor que el día 04 de septiembre de 2018 fue notificado de un proceso disciplinario y además, fue citado a diligencia de descargos, esta último fue realizada el día 05 de septiembre de 2018 en el que la demandada aduce que el motivo de la diligencia son los hechos ocurridos el 26 de agosto de 2018 reportados la oficina de trabajo.

**2.2.3** La demandada en el reporte de recursos humanos indicó que el 26 de agosto de 2018, en el turno nocturno el actor recibió la orden de acondicionar el piso del año empezando con las instalaciones de un baño y que le pidió ayuda a su supervisor el señor LUIS BORJA para empezar a soldar, al terminar el actor giró y con la antorcha impacto con la punta de alambre en el uniforme del supervisor, el cual este último se molestó y le propinó un puñetazo al demandante. El actor al reclamarle que, porque le había golpeado y diciéndole que había sido un accidente por lo estrecho del espacio, el supervisor se molestó y lo impactó con otro golpe.

**2.2.4** A su vez, el demandante fue con el supervisor a la unidad de salud y no reportó el incidente, sino que aceptó por parte del supervisor una pastilla, asimismo el 27 de agosto de 2018, el demandante fue atendido por la unidad de salud y allí informó lo sucedido la noche anterior con el supervisor. La unidad de salud remitió al actor a la ciudad de Valledupar para una valoración especializada.

**2.2.5** Por otro lado, la demandada le imputó los hechos que generaron el despido al demandante a título de dolo, el actor invoca que los hechos no constituyen una falta grave en el reglamento interno de trabajo, que la demandada no tuvo en cuenta la declaración del actor en la diligencia de descargos, además, manifestó que el hecho de no reportar el incidente fue a raíz de una orden directa del supervisor, que anteriormente ha tenido altercados con el supervisor LUIS BORJA y la empresa demandada no hizo nada al respecto.

**2.2.6** La demandada tiene suscrita una convención colectiva de trabajo con la organización sindical SINTRAMINEROS, la cual el actor está afiliado y es beneficiario, el actor aduce que la demandada pretermitió los términos convencionales para el llamamiento a descargos.

**2.2.7** Por último, el demandante indicó que su jornada de trabajo se realizó por turnos de siete días diurnos por tres días de descanso y siete días de trabajo nocturno por cuatro días de descanso, y cada día laboraba once horas y media,

que la actividad era continua, sin embargo entre el 15 de octubre de 2004 y el 06 de septiembre de 2018 laboró cuatro horas extras diurnas, nocturnas, dominicales diurnas y nocturnas, festivos diurna y nocturno, además las prestaciones sociales incluyendo las horas extras.

## **2.3 PRETENSIONES.**

**2.3.1** Que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre el señor CARLOS HERNEY GARCÍA y la empresa DRUMMOND LTD desde el 15 de octubre de 2004 hasta el 06 de septiembre de 2018, y además que la demandada dio por terminado unilateralmente y sin justa causa del contrato de trabajo el día 06 de septiembre de 2018, y que el despido no produce ningún efecto, además que se pretermitieron los términos de la convención colectiva de trabajo y que el accidente del 26 de agosto de 2018 se produjo por culpa imputable a la demandada.

**2.3.2** Que se condene a la demanda al restablecimiento del contrato de trabajo y por consiguiente el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de cancelar desde la fecha del despido hasta que se produzca el restablecimiento. Además, que se condene al pago de indemnización por terminación unilateral y sin justa causa, a la indemnización por el no pago de salarios y prestaciones sociales.

## **2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

### **2.4.1 DRUMMOND LTD.**

A través de apoderado judicial la demandada contestó la demandada declarando ser cierto que entre ella y el señor CARLOS HERNEY GARCÍA, existió un contrato de trabajo a término indefinido para el cargo de devengando un salario de \$4.195.046, declaró ser cierto que el actor fue llamado a diligencia de descargos y que realizó el 05 de setiembre de 2018, y que los motivos de la diligencia fueron los hechos ocurridos el 26 de agosto de 2018 con el supervisor Luis Borja, es cierto que la unidad de salud lo remitió a Valledupar para una valoración especializada, y que el actor si fue despedido el 06 de septiembre de 2018 por justas causas. Los demás hechos no son ciertos.

Se opuso a todas y cada de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de mérito las siguientes: *“inexistencia de la obligación, inexistencia*

*de responsabilidad por culpa patronal, inexistencia de daño, prescripción, buena fe”*

#### **2.4.2 LLAMAMIENTO EN GARANTIA - SBS SEGUROS COLOMBIA.**

A través de apoderado judicial la sociedad contestó el llamado en garantía, argumentando que no le consta los hechos de la demanda, puesto que a que la sociedad a la que representa no tuvo relación jurídica comercial con el demandante, el cual debe ser acreditado según lo previsto en el artículo 167 del CGP, y que coadyuvan con lo planteado por la demandada.

#### **2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

La juez de primera instancia en audiencia del 02 de marzo de 2020 declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa demandada, absolvió a la demandada de todas las pretensiones; además declaró probadas las excepciones propuestas por la parte demandada, excepto la de prescripción. Absolvió a SBS Seguros Colombia S.A de las pretensiones invocadas por la empresa Drummond Ltd. en la demanda de llamamiento en garantía.

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

*Establecer, “si la empresa Drummond terminó ilegalmente de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con el señor CARLOS HERNEY GARCÍA y si la empresa Drummond pretermitió los términos de la convención colectiva de trabajo al señor CARLOS HERNEY GARCÍA dentro del proceso disciplinario que precedió su despido, en consecuencia, si son nulos los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo del demandante realizado por la empleadora Drummond Ltd.*

*Por consiguiente, si el demandante tiene derecho al restablecimiento del contrato de trabajo como si no hubiese existido solución de continuidad por parte de la empresa Drummond con el consiguiente pago de los salarios, los incrementos pagos convencionales, cesantías, interese de cesantías, primas de servicios, vacaciones, primas extralegales de junio, diciembre, vacaciones extralegales, bonificación por antigüedad, incrementos de salarios extralegales, aportes a seguridad social en pensión, en consecuencia a la indemnización por despido injusto, sanción moratoria por el no pago de cesantías en un fondo, indemnización moratoria por la falta de pago de salarios y prestaciones sociales y por ultimo si la*

*llamado de garantía Seguros Colombia S.A es responsable de la condena sobre la indemnización ordinaria de perjuicios que imponga a la empresa Drummond.”*

Como fundamento de su decisión, expuso que:

Sobre la nulidad de los efectos jurídicos del contrato de trabajo el despacho logró determinar que el actor fue citado a descargos oportunamente, para la fecha del 05 de septiembre de 2018, en esa misma diligencia se le manifestó el actor que estaría acompañado de 2 integrantes de SINTRAMINEROS. A folio que van del 255 al 222 del expediente se indicó que el actor tuvo ausencias desde el 27 al 30 de agosto. Los hechos ocurridos el 26 de agosto entre el actor y el supervisor, la empresa demandada los conoció el 27 de agosto de 2018, sin embargo, al no encontrarse el demandante en la empresa no se le pudo notificar inmediatamente, sino hasta el 04 de septiembre que ingresó a su turno. Por otro lado, el despacho indicó que el reglamento interno de trabajo no tiene términos en un proceso disciplinario y tampoco un procedimiento establecido, el despacho concluyó que no hay lugar a la nulidad de los efectos jurídicos del despido puesto que el actor fue citado a descargos oportunamente, estuvo asistido por un compañero del sindicato al que estaba afiliado y se le pusieron de presente los reportes y la evidencia resultante de la investigación de la conducta endilgada.

Conforme al accidente de trabajo el contrato no encontró probado que el actor haya sido incapacitado o diagnosticado con una afectación en su estado de salud, porque ni siquiera quedó debidamente probado la afectación orgánica que aduce, en este orden de ideas que puede determinarse como un incidente laboral mas no como un accidente de trabajo en el cual se refuta la culpa patronal. Por lo tanto, no prosperó la pretensión de reconocimiento y pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios por culpa patronal.

El despacho se pronunció del despido injusto y le dio acertado valor probatorio a lo expresado por Luis Parra, quien presencié directamente los hechos y manifestó que los dos trabajadores se agredieron, este testigo está revestido de objeto y causa por cuanto que a diferencia de los demás estuvo en el lugar de los hechos y vio a los compañeros, a contrario los demás testigos no estuvieron presente solo escucharon los hechos, también es posible colegir que el actor no reportó inmediatamente lo sucedido a recursos humanos ni a la unidad de salud, se pudo constatar que el actor si incurrió en falta grave conforme a lo establecido en el

artículo 62 del CST numeral primero, segundo y sexto, por el artículo 58 del CST numeral primero.

De la reliquidación de los emolumentos laborales por el no pago de horas extras el juez al estudiar observó que el turno del actor está conformado por turnos rotativo de 12 horas, 48 horas semanales, el demandante afirma que no le están pagando las horas extras, sin embargo, no especifica los marcos temporales del contrato de trabajo, la causa de la mala liquidación, no hace el razonamiento matemático de manera precisa aludieron entre los cotejos de lo pagado y de lo que debe pagarse, requisitos que se deben cumplirse en una demanda para que pueda prosperar. Por lo tanto, las pretensiones invocadas por el demandante de la reliquidación de prestaciones sociales legales, extralegales, vacaciones, aportes, beneficios convencionales y los demás emolumentos laborales pagados durante el interregno laboral no están llamadas a prosperar.

## **2.7 RECURSO DE APELACIÓN.**

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 que las documentales aportadas por una declaración testimonial visible a folio 215 a 222 no debe ser tenidos en cuenta dentro del proceso puesto que no fueron presentados al momento de la contestación de la demanda, lo hicieron fuera del tiempo.
- ✓ Manifestó que el despido no produce ningún efecto puesto que el llamamiento de descargos y la notificación del mismo no se hicieron cumpliendo los términos de la norma convencional en su artículo sexto, además, que el despido es injusto puesto que el demandante no incurrió en ninguna falta grave, dado que, el que inicio el incidente fue el supervisor al propinarle el golpe.
- ✓ Manifestó que se aportaron comprobantes de salarios del actor, en el que se indica la hora de ingreso y de salida, por lo tanto, no cumple con los presupuestos del artículo 165 del CST de lo que tiene que ver la jornada de trabajo por turnos, por lo tanto, se debe conceder la reliquidación incluyendo las horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas.

## **2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE.**

Mediante auto de 06 de mayo de 2022 notificado por estado electrónico No 64 de 09 de mayo de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020. Estando del término de rigor presentó alegatos de conclusión argumentando los mismos términos y puntos de la apelación.

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

Mediante auto de 20 de mayo de 2022, notificado por estado electrónico No 73 de 23 de mayo de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con lo ordenado por el Decreto 806 de 2020. Estando del término de rigor presentó alegatos de conclusión solicitando se confirme la sentencia, puesto que las pretensiones de la demanda no están llamadas a prosperar y por tanto le asiste razón al *a-quo* en absolver a la demandada.

## **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 de la parte demandante, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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

### **3.1 COMPETENCIA.**

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

### **3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.**

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

*¿Existe una valoración inadecuada al material probatorio aportado por la demandada?*

*¿Se dio cumplimiento a lo establecido en el numeral 6 de la convención colectiva de trabajo al momento del despido? En caso afirmativo surgen los problemas jurídicos asociados ¿Es ineficaz el despido?*

*¿Hay lugar al pago de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas y en consecuencia a la reliquidación de salarios, prestaciones sociales y los demás emolumentos laborales?*

### **3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.**

#### **3.3.1 Convención Colectiva**

*Convención colectiva de trabajo asociado suscrito ente DRUMMOND LTD y la organización sindical SINTRAMNEROS con vigencia 1° de junio de 2016 al 31 de mayo de 2019 con su correspondiente nota de depósito ante el Ministerio de la Protección Social – Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Magdalena.*

#### **3.3.2 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

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

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

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

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

#### **3.3.2 CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.**

**Artículo 176.** *“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*

*El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”*

### **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**

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



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

**3.3.1.2. De la estabilidad laboral reforzada previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997** (Sala de Casación Laboral, sentencia SL572-2021 del 24 de febrero de 2021, radicación 86728 MP. LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ).

*“(…) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, mo lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.*

**Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho,** esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

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

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

**3.4.1.4 El trabajo suplementario o extra se debe probar.** (Sala De Casación Laboral, Sentencia SL8675-2017 del 08 de marzo de 2017, radicación 47138, MP. FERNANDO CASTILLO CADENA).

*“No es posible, sin embargo, como lo plantea, que deba ser tenido en cuenta el patrón de horas extras y contabilizar por todo el tiempo de servicio el número máximo de horas permitido por la ley, pues no se trata de una presunción, sino que ello debe ser resultado de demostración una a una, de forma que solo se podrá declarar la causación en los días aquí acreditados”*

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

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

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

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

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

*¿Existe una valoración inadecuada al material probatorio aportado por la demandada?*

Sin mayores elucubraciones, y verificado el material probatorio aportado al dossier, se tiene que la juez de primera instancia, dio un adecuado valor a las pruebas, pues se tiene que con este mismo material probatorio fue que la a-quo adoptó la decisión. Nótese que el artículo 176 del C.G.P, por remisión del artículo 145 del C.P.T., que las pruebas pueden ser apreciadas en conjunto, de acuerdo a la sana crítica del juez quien de manera razonada le asignara el mérito a cada prueba. Al respecto en sentencia SL3036-2018 MP GERARDO BOTERO ZULUAGA) se indicó:

*“En todas las actuaciones administrativas o judiciales debe respetarse el debido proceso, pero especialmente en la obtención de la prueba que ha de acreditar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, tal y como lo consagraba el artículo 177 del CPC hoy 167 del CGP, es decir, la actividad probatoria dentro (sic) proceso laboral también debe cumplir unas condiciones esenciales para garantizar no solamente su validez, sino para que pueda producir sus efectos jurídicos, so pena de configuración de prueba ilegal, entendida por la jurisprudencia constitucional, como aquella obtenida sin la observancia de las formalidades legales esenciales requeridas para la producción”.*

Ahora bien, el demandante indicó que existió una indebida valoración de las pruebas puesto que la juez admitió unas pruebas del reporte de ausentismo visible a folio 215 y sgtes. del expediente aportadas por un testigo, fueron aportadas indebidamente dado que esas pruebas debieron ser aportadas por la parte demandada en la contestación de la demanda, esta cuerpo colegiado advierte que en la norma indica que los testigos pueden aportar documentos como parte integral de su declaración, según lo dispone el inciso sexto del artículo 221 del Código General del Proceso, sin embargo, en el caso que nos ocupa, las documentales de los reportes de ausentismo del señor Carlos Herney García fueron aportadas oportunamente por la empresa Drummond Ltd. dentro de la contestación de la demanda, tal como observa dentro del expediente. Por lo tanto, no se avizora, que la juez de primer grado haya vulnerado el debido proceso con la valoración realizada a todas las pruebas aportadas al plenario.

Se procede entonces a desatar el segundo problema jurídico planteado en el caso que nos ocupa:

*¿Se dio cumplimiento a lo establecido en el numeral 6 de la convención colectiva de trabajo al momento del despido? En caso afirmativo surgen los problemas jurídicos asociados ¿Es ineficaz el despido?*

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

- ✓ Convención colectiva de trabajo asociado suscrito ente DRUMMOND LTD y la organización sindical SINTRAMNEROS con vigencia 1° de junio de 2016 al 31 de mayo de 2019 con su correspondiente nota de depósito ante el Ministerio de la Protección Social – Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Magdalena, dentro del cual se establece en su artículo 6 el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato de trabajo por justa causa así:

*“(...)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.- Comunicará 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 término 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 (subdirectiva a la cual se encuentra afiliado), y si es acogido a la convención, se notificará a las subdirectivas de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las subdirectivas es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección, escogerá a los dos (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 imputa 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 subdirectivas.*

*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. (...)" (fls.52-66)*

- ✓ Citación a diligencia de descargos del señor Carlos García por parte de la empresa Drummond Ltd. (Folio 197)
- ✓ Notificación al sindicato SINTRAMINEROS por parte de la empresa Drummond de la diligencia de descargos del actor. (Folio198)
- ✓ Acta de diligencia de descargos de fecha de 05 de septiembre de 2018, realizado al actor en la oficina de recursos humanos de la empresa DRUMMOND LTDA:  
*"En la oficina de Recursos Humanos de Drummond Ltd., siendo las 2:00 pm del 5 de septiembre de 2018, se reunieron los señores CARLOS HERNEY GARCIA, Supervisor de Mantenimiento, trabajador citado previamente a esta diligencia, GABRIELA GARCES RODRIGUEZ, quien elaboró el reporte para proceso disciplinario y MARIO DE LUQUE DANIELS, Consultor de Relaciones Laborales. Asiste JORGE TRUJILLO, por parte de la organización sindical Sintramneros." (fls.31-34)*
- ✓ Reglamento interno de trabajo. (Folios 67-96)
- ✓ Reportes de ausentismo del señor Carlos García. (Folios 215-222)

Ahora bien, respecto a si es ineficaz el despido, se debe tener en cuenta lo establecido en la convención colectiva en su artículo sexto en el numeral primero indica que cuando la empresa Drummond Ltd. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo, deberá comunicar por escrito la presunta falta al trabajador en termino no mayor a tres días, pero, 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.

Ahora bien, conforme a los reportes de ausentismo se logra evidenciar a folio 220 del expediente que el señor CARLOS HERNEY GARCÍA tuvo una ausencia no justificada para los días 27,28,29 y 30 de agosto de 2018, y de acuerdo al interrogatorio de parte del demandante indicó que una consultora de recursos humanos le mandó a hacer unos chequeos a Valledupar en los días que estuvo ausente, que su reintegro fue el día 04 de septiembre de 2018 en el turno día,

fecha en la que se le citó y al día siguiente se llevó a cabo la diligencia de descargos. Por lo tanto, no se está bajo una pretermisión de términos.

En primer lugar, se debe tener en cuenta lo plasmado en los artículos 58 y 62 del CST, acerca de la terminación del contrato con justa causa, puesto que en esta norma se encuentra lo de acatar órdenes e instrucciones de modo particular la impartan el empleador, además, es justa causa de terminación del contrato de trabajo todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

Así las cosas, al hacer el estudio de las pruebas allegadas al expediente se tiene que en el acta de descargos visible a folio 31 al 34, al demandante se le respetó el debido proceso, argumentó sobre los hechos que en ningún momento le pegó al señor Luis Carlos Borja, que el supervisor y Luis parra mienten, que ellos ya han venido tapándose faltas, sobre el hecho que no reportó a recursos humanos o la asistencia a la unidad de salud, manifiesto que en ese momento se encontraba muy confuso y no encontraba que decir, y que no le gustaba ninguna clase de problemas, pero que se sentía demasiado mal, que le comentó a Luis Borja que se sentía muy mal, pero que Borja le dijo que si hacía el reporte de que le había pegado se iban los dos, luego fueron a la unidad de salud y Borja consiguió unas pastillas de Diclofenaco, que Borja lo había mandado a retirarse de su sitio de trabajo a reposar pero que el actor se quedó en su puesto, que anteriormente ya había tenido altercados con el supervisor, que el 27 de agosto recibió atención médica, le realizaron exámenes físicos, el actor es consciente que esos tipos de incidente deben ser reportados de manera inmediatamente.

Por otro lado, conforme a las tomas de versiones de los hechos se encuentra a folio 185 del expediente la versión del señor Juan Parra, quien estuvo presente al momento de los hechos, y manifestó que el actor estaba soldando una maya cuando levantó la pistola de soldar quemó al supervisor, y este último reaccionó en forma brusca y se fueron a palabras, al empujarse el actor se cayó y golpeo al supervisor y esté regreso el mismo golpe, de manera que, esta Sala le da pleno valor probatorio a esta versión, dado que fue el único testigo que presenció los hechos de manera directa. De acuerdo a la decisión de la empresa de la diligencia de descargos del señor Carlos García se determinó que existió una agresión mutua entre el actor y el supervisor Luis Borja, lo cual es una falta grave a la luz

del reglamento interno de trabajo conforme al artículo 73 numeral cuarto el cual establece que la obligación del empleado es guardar rigurosamente la moral en sus relaciones con sus superiores y sus compañeros, a su vez, resultó una falta grave haberse puesto de acuerdo para no reportar el incidente a recursos humanos, aceptando el actor en la diligencia de descargos que conocía la obligación de reportar incidentes de manera inmediata y esperó más de 24 horas para reportar el incidente da lugar a una violación a las normas legales y reglamentarias de la empresa demandada tal como lo consagra el reglamento interno en su artículo 72 numeral quinto, es una obligación del empleado comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, asimismo, el artículo 73 numeral 10 establece las previsiones que debe tener el trabajador al comunicar cualquier tipo de accidente o incidente de manera inmediata.

De lo anterior, se concluye que tal proceder se enmarca dentro del numeral 6° del artículo 62 modificados por el Decreto 2351 de 1965, Art. 7° y que hace referencia a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de conformidad con los Arts. 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convencionales colectivas, contratos individuales o reglamentos. Concretamente en el Art. 58 ib. Numeral 4° y 5° establece como obligación especial del trabajador “Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”. Es decir, que para despedir a una persona alegando justa causa, es necesario enmarcar las conductas en las causales señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, tal como lo indica la causal tercera de la norma referida y que la violación indicada esté relacionada con los artículos 58 y 60 ibidem lo cual en el presente asunto ocurrió. Por lo expuesto, se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico tal como lo endilga el recurrente pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio y declarar la ineficacia del despido del señor CARLOS HERNEY GARCÍA.

Procede esta Sala a desatar el último problema jurídico planteado en el caso que nos ocupa: *¿Hay lugar al pago de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y*

*festivas y en consecuencia a la reliquidación de salarios, prestaciones sociales y los demás emolumentos laborales?*

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

- ✓ Liquidación definitiva de prestaciones sociales del actor. Folio 39.
- ✓ Certificación laboral en el que se indica la jornada de 12 horas, turnos rotativos de siete por tres y siete por cuatro en el cargo de soldador. Folio 214. (Prueba aportada por la demandada)

Se advierte que según el artículo 162 de código sustantivo de trabajo, indica que el empleador está obligado a entregar una relación de horas extras laboradas, por si fuera poco, la Corte Suprema de Justicia en enumerales jurisprudencias ha establecido que si el trabajador pretende el reconocimiento de las horas extras judicialmente le corresponde probar que laboró el tiempo extra reclamado, es más, el trabajador debe aportar el cálculo de las horas extras, deben estar todas y cada una acreditadas, puesto que al juzgador no debe tener duda del número de horas extras que estime laboradas y tampoco puede entrar a hacer cálculos y suposiciones acomodativas.

Lo cual significa que, en el caso que nos ocupa no el actor no acreditó las horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, puesto que solo se encuentra en las documentales de las liquidaciones de las prestaciones sociales del actor, pero no está la relación de cada una de las horas extras presuntamente laboradas por el demandante y no pagadas por la empresa demandada.

Por todo lo anteriormente expuesto en la parte motiva de esta sentencia avizora esta colegiatura que la decisión tomada por la juez de primera instancia fue en derecho. Por tanto, no le queda otro camino a esta colegiatura que confirmar en su integridad la sentencia apelada por la parte demandada. Condena en costas al demandante.

### **DECISIÓN**

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



**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida el 02 de marzo de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso de referencia.

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

**TERCERO. NOTIFICAR** la presente providencia. Para tal objeto remítase a la secretaria del Tribunal.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

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

**JESÙS ARMANDO ZAMORA SUÀREZ**  
Magistrado

**ÒSCAR MARINO HOYOS GONZÀLEZ**  
Magistrado