

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

20 de octubre de 2022

Aprobado mediante acta N° 073 del 20 de octubre de 2022

20-178-31-05-001-2016-00224-01 Proceso ordinario laboral promovido por UBER YAIR DUARTE URIBE contra DRUMMOND LTD.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 25 de julio de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. El actor afirmó que el 5 de marzo de 2009 celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa DRUMMOND LTD, para desempeñarse como operador de Bulldozer, en donde devengó un salario de \$3.878.089, salario que fue pactado por horas; manifestó además que fue afiliado al sindicato

SINTRADRUMMOND y era beneficiario de la convención colectiva de trabajo celebrada entre SINTRAMIENERGETICA y DRUMMOND LTD vigente para los años 2010-2013.

2.1.1.2. Expresó que gozaba de todos los beneficios convencionales pactados en la convención colectiva anterior; que fue despedido sin justa causa el día 02 de diciembre de 2010, que la demandada no tuvo en cuenta para el despido del actor el reglamento interno y la convención colectiva. Afirmó además el demandante que DRUMMOND según lo manifestado en la carta de terminación del contrato, debía hacer uso del procedimiento disciplinario consagrado en la cláusula sexta de la Convención Colectiva, sin embargo, no lo hizo.

2.1.1.3. Que el 8 de noviembre de 2013 el actor por medio de una comunicación dirigida a DRUMMOND LTD, interrumpió la prescripción del derecho de reintegro, por lo que se entendió que con dicha comunicación la demandada conoció que pudo haber existido una presunta falta disciplinaria que podía generar una falta disciplinaria o un despido.

2.1.1.4. Afirmó el demandante que al no adelantar el proceso disciplinario la demandada violó lo pactado en la Convención Colectiva, y el debido proceso. Finalmente manifestó que no le han prescrito sus derechos reclamados por haber presentado la reclamación dentro del tiempo indicado.

2.2 PRETENSIONES

2.2.1 Que se declare que entre el señor UBER YAIR DUARTE URIBE y DRUMMOND LTD existió un contrato de trabajo a término indefinido, que la demandada terminó el contrato sin justa causa, que este fue ineficaz; que además se declare que el actor tiene derecho a ser readmitido en el cargo que desempeñaba de acuerdo al artículo 7 literal D del Protocolo Adicional de San Salvador, adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos Ley 319 de 1996, que prevalece en el orden interno al tenor del artículo 93 de la Constitución Política.

2.2.2. Que se declare además que la demandada al despedir al actor la ocasionó daños y perjuicios materiales e inmateriales y que para todos los efectos legales no ha habido solución de continuidad en la prestación del servicio del actor con la demanda.

2.2.3. Como consecuencia de la anterior declaración, se condene a DRUMMOND LTD a reintegrar al señor UBER YAIR DUARTE URIBE al cargo que desempeñaba o a otro de igual o mayor jerarquía con la remuneración legal, que se condene a la

demandada a reconocer y pagar al actor todos los salarios y prestaciones sociales legales dejadas de recibir desde el despido hasta que se realice el reintegro tales como cesantías, primas extralegales, vacaciones, aportes a la seguridad social etc.

2.2.4. Que se condene a la demandada a reconocer y pagar al actor todas las prestaciones sociales, derechos convencionales y emolumentos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo 2010-2013 celebrada entre DRUMMOND LTD y SINTRAMIENERGETICA, desde la fecha del despido hasta el reintegro; así mismo al pago de la indemnización integral por daños y perjuicios materiales y a pagar las costas del procesos y agencias en derecho.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Por medio de apoderado judicial contestó la demanda en donde negó los hechos en donde el actor manifestó que la demandada no había tenido en cuenta para su despido el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, además de los que tratan acerca del procedimiento disciplinario que debía tener en cuenta DRUMMOND LTD al momento del despido y sobre el conocimiento que dice el actor, tenía la demandada de la presunta falta disciplinaria que podía generarse, otros no le constaron y los demás los tuvo como ciertos.

En cuando a las pretensiones se opuso a la mayoría de ellas excepto a las que declaran la existencia del contrato de trabajo entre el actor y DRUMMOND LTD; propuso las excepciones de fondo de *“Inexistencia de la obligación, pago, prescripción, deducir la suma recibida por indemnización o compensación”*.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La Juez Laboral del Circuito de Chiriguana por medio del fallo del 25 de julio de 2017, declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre el actor y la empresa DRUMMOND LTD, se absolvió a la demandada de las demás pretensiones, se declararon probadas las excepciones propuestas excepto la de prescripción y se condenó en costas al demandante.

2.4.1 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

En vista de que la existencia del contrato de trabajo no fue motivo de discusión, se fijó la litis en determinar si *“la empresa DRUMMOND debía darle aplicación al procedimiento disciplinario dispuesto en el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva vigente para terminar el contrato de trabajo al actor y si en razón a ello se contrae ineficaz de la terminación del contrato de trabajo, como consecuencia de ello si la empresa DRUMMOND debe reintegrar al señor UBER*

DUARTE URIBE al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior jerarquía con el pago de todos los emolumentos legales y extralegales dejados de cancelar desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

Y subsidiariamente determinar si el actor tiene derecho a la readmisión en el cargo que venía desempeñando de conformidad con lo dispuesto en el art 7 literal D del protocolo adicional de san salvador adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en consecuencia si la empresa DRUMMOND debe reintegrar al señor UBER DUARTE URIBE al cargo que venía desempeñando a otro de superior categoría con el consiguiente pago de todos los emolumentos legales o extra legales dejados de cancelar desde el despido hasta que se haga efectivo el reintegro”.

Como fundamento de su decisión, expuso que:

Sobre la ineficacia del despido se probó con la carta de terminación del contrato visible a folios 37 y 114 del expediente que la demandada cayó en manifestaciones ambiguas sobre el despido dándose a entender fácilmente que fue un despido con justa causa, sin embargo, con las documentales visibles a folios 118-120 que el despido fue sin justa causa por el pago que efectuó la demandada al actor de la indemnización de perjuicios.

La Juez de primer grado resaltó que la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo es una condición resolutoria tacita del mismo, siempre y cuando el empleador realice el pago de la indemnización de perjuicios consagrada en el artículo 64 CST; que, si el despido hubiese sido con justa causa, si se veía el empleador en la obligación de darle cumplimiento al procedimiento pactado en la Convención Colectiva de Trabajo.

Aunado a lo anterior, se tuvo en cuenta las sentencias SL3655/2016, sentencia del 22 de abril de 2012 radicado: 30612, sentencia del 13 de marzo de 2012 radicado: 32422, con lo que se extrajo que cuando las partes hayan pactado expresamente en el contrato o en Convención Colectiva el despido puede ser asimilados como sanción disciplinaria y como consecuencia sometido a un trámite previo para su imposición, por lo cual en el caso tratado esa excepción tiene lugar en la cláusula 6ta de la Convención, por ello no se contrajo ineficaz el despido.

Por consiguiente, se expuso que no existía ningún conflicto de normas para que el Juez tuviera que escoger la más beneficiosa, pues manifestó la *A-quo* que la Convención no tenía el carácter de una norma legal de la misma jerarquía de las

normas sustantivas del trabajo, pues las condiciones pactadas allí se fijan durante la vigencia del contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, se determinó que no se accedería a las pretensiones subsidiarias, ni a la pretensión de perjuicios materiales e inmateriales por ir incluidas en la indemnización que se le canceló al actor.

Finalmente, se declararon probadas las excepciones presentadas excepto la de prescripción por haber presentado una comunicación ante la empresa demandada el 8 de noviembre de 2013. Se condenó en costas al demandante.

2.5 RECURSO DE APELACIÓN.

2.5.1 DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia teniendo en cuenta los siguientes tópicos:

- ✓ Manifiesta que se deben revocar los numerales 2 que absuelve a la demandada de las demás pretensiones, el tercero que declaró probadas las excepciones, el cuarto que condenó en costas al actor y el quinto que declara la consulta en caso de no ser apelada la sentencia.
- ✓ Manifiesta que el fallo no está acorde a la normatividad vigente, debido a que hay situaciones que están reguladas en la Convención Colectiva, que además en la carta de despido se contemplan dos situaciones.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante auto de 05 de julio de 2022, se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806.

La parte recurrente presentó alegatos de conclusión exponiendo que al empleador omitir el trámite que está dentro del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, se violaron garantías procesales y convencionales, por lo cual es ineficaz el despido; que además la carta de terminación tiene dos componentes, que eso llevó a una aplicación indebida de la norma.

Así mismo, dio a conocer que la Juez de primer grado aplicó de forma indebida el artículo 7 numeral D de la Ley 319/96, que el actor no podía ser despedido por la

causal invocada por el empleador debido a que su estabilidad está pactada en la convención, pues así el despido se convierte en ilegal; que por la motivación que el empleador expuso en la carta de despido el actor fue discriminado.

2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 21 de julio de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806.

La parte no recurrente presentó alegatos de conclusión solicitando que sea confirmada la sentencia de primera instancia, pues, así como lo estudió la Juez de primer grado, no era obligación seguir el procedimiento convencional, debido a que el despido no fue injusto y así se realizó.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

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

3.1. COMPETENCIA.

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

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

Ante la aceptación de la relación laboral entre el señor UBER YAIR DUARTE URIBE y la empresa DRUMMOND LTD y teniendo cuenta los reparos indicados por la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia, los problemas jurídicos a desatar se consideran en determinar si:

¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor UBER YAIR DUARTE URIBE y DRUMMOND LTD?

En caso que la respuesta al problema anterior fuera afirmativa:

¿Hay lugar al reintegro y por ende al pago de todas las prestaciones sociales y convencionales desde la fecha del despido hasta el reintegro?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO 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. CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Convención celebrada el día 11 de junio de 2010 firmada entre la empresa DRUMMOND LTD. Y SINTRAMIENERGETICA. En la ciudad de Santa Marta. Con una vigencia del año 2010 a 2013.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACION LABORAL

3.4.1.1. Sobre la indemnización por terminación de contrato son justa causa

(Corte Suprema De Justicia 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.

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el actor pretende que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre él y la empresa DRUMMOND LTD, que dicho contrato fue terminado sin justa causa; de igual forma que el actor sea

readmitido en su cargo o en uno superior, que al momento del despido se le ocasionó al actor daños y perjuicios materiales e inmateriales; como consecuencia de ello pide que se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno superior, que le reconozca y pague todos los salarios y prestaciones sociales legales y convencionales que se le adeudan desde el despido hasta que se reintegre, así como los derechos y emolumentos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo 2010-2013 celebrada entre DRUMMOND LTD y SINTRAMIENERGETICA.

En contraposición la parte demandada se opuso a la mayoría de las pretensiones excepto a la existencia de la relación laboral, y propuso las excepciones “Inexistencia de la obligación, pago, prescripción, deducir la suma recibida por indemnización o compensación”.

La Juez de primera instancia declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre el actor y la demandada. Sin embargo, se absolvió a la demandada de las demás pretensiones, se declararon probadas las excepciones propuestas excepto la de prescripción y se condenó en costas al demandante.

¿Es ineficaz la terminación del contrato de trabajo entre el señor UBER YAIR DUARTE URIBE y DRUMMOND LTD?

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

- ✓ Carta de despido de DRUMMOND LTD dirigida al señor UBER YAIR DUARTE URIBE a folio 37.
- ✓ Liquidación definitiva de prestaciones sociales a favor de UBER YAIR DUARTE URIBE a folios 39- 40.
- ✓ Convención Colectiva de Trabajo firmada entre DRUMMOND LTD y SINTRAMIENERGETICA 2010-2013 a folios 42-77.

Esta sala en virtud de las pruebas allegadas al militante observa que en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2010-2013 se encuentra el procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, sin embargo, dentro del legajo no se avizora ningún acápite que trate los despidos sin justa causa; es por ello que, así como lo expuso el *A-quo*, esta magistratura encontró que según lo probado con la indemnización que se realizó obrante a folios 39-40, y el segundo párrafo de la carta de despido visible a folio 37, el despido se dio sin justa causa siguiendo lo normado

en el artículo 64 del CST, pues se realizó la debida indemnización desde el inicio de la relación laboral hasta su terminación tal como se muestra a continuación:

INDEMNIZACION				\$	9,947,084
	INDEMNIZACION			\$	9,947,084
	10 12 02				
	09 03 05				
Menos	01 08 28	TOTAL DIAS	628		
	360	45 00	5 817,134		
	268	11 17	1 443,511		
	628	56 17	7 260,645		
MAS	ADICION 37%		2 686,439		
	MENOS RETENCION EN LA FUENTE	20 00%		\$	-1,492,063
	BASE RETENCION	7 460,313			
MENOS:	DEDUCCIONES				-2,840,233
	RETENCION EN LA FUENTE		-133 000		
	(Consolidacion Contribucion Fondo Mutuo de Inversion)		-177,233		
	FONDRUMMOND		-2 530,000		
	CONACO				
	TOTAL A PAGAR				19,506,108

De acuerdo a la ambigüedad de la carta de despido que alega el demandante en su apelación, esta colegiatura debe precisar que a pesar de que en el primer párrafo de dicha carta se mencionan unos tipos de causales, estas no se encuentran taxativamente consagradas en el artículo 62 del CST, por ende no se pueden tener como causales para un despido sin justa causa, y además, como fue mencionado anteriormente, la empresa DRUMMOND LTDA, prueba con el pago de la indemnización al demandante que su despido fue de manera unilateral y sin justa causa, pues del material probatorio allegado al plenario así se desprende.

Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones y en virtud al material probatorio adosado al expediente, 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 UBER YAIR DUARTE URIBE.

Por sustracción de materia esta sala considera que no es necesario resolver los demás problemas jurídicos aquí planteados, puesto que, si no hay ineficacia del despido, es superfluo realizar un estudio para corroborar si procede el reintegro del demandante y como consecuencia de ello, el pago de los salarios, prestaciones sociales y convencionales dejadas de percibir. En razón a ello se confirmará la decisión adoptada por ésta en sentencia de primera instancia. Condenas en costa

5. 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,

6. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el día 25 de julio de 2017 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 esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia

NOTIFÍQUESE 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 PONENTE**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO**