

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** CARLOS MAURICIO PINEDA VARGAS  
**Demandado:** DRUMMOND LTD  
**Radicación:** 20178 31 05 001 2018 00291 01  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandante contra de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 8 de octubre de 2019.

**I. ANTECEDENTES**

El demandante, a través de apoderada judicial promovió demanda laboral en contra de la sociedad Drummond Ltd Sucursal Colombia SA, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, se condene al demandado a pagarle la indemnización por despido injusto, reajuste salarial, lucro cesante y daño emergente, intereses y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que celebró con Drummond Ltd un contrato de trabajo a termino indefinido que inició el 21 de noviembre de 2012, en el que se fijó como salario la suma de \$11.176,36 por hora y el 12 de diciembre del mismo año, mediante otro sí con efecto retroactivo modificó la tarifa salarial quedando como tal la suma de \$9.678,58 por hora de trabajo.

Refirió que se desempeñó siempre como “operador de motoniveladora”, cumpliendo un horario de trabajo por turnos sucesivos de 7 días diurnos, 3 días de descansos y luego 7 días nocturnos y descansaba otros 4 días.

Contó que el 24 de agosto de 2015, la demandada le comunicó citación a descargos a realizar al día siguiente, con el fin que justifique 5 días de ausencias.

Relató que 25 de agosto de 2015, a la que solo asistió un solo representante del sindicato, sin cumplir con lo establecido en el #1 del artículo 6 de la convención colectiva, ni con lo consagrado en el artículo 83 del Reglamento Interno de trabajo.

Afirmó que el 26 de agosto de 2015, se le comunicó por escrito la decisión de la empresa de terminar el contrato de trabajo, basados en las ausencias no justificadas respecto de los días 12,13 y 14 de marzo de 2015 y los días 16 y 17 de abril del mismo año, sin valorar que respecto de los tres primeros días, contaba con incapacidad médica causada por una lumbalgia, incapacidad que se presentó a Drummond Ltd el 18 de marzo y que respecto de los días 16 y 17 de abril de 2015 se encontraba en una cita médica en la ciudad de Ocaña.

Al contestar la demanda **Drummond Ltd Colombia SA**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos aceptó la existencia de un contrato de trabajo, su modalidad y extremos temporales, aclarando que este terminó con justa causa motivada, además que siempre se le pagaron todos sus derechos laborales conforme a los periodos y salario devengados.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond Ltd*”, “*cobro de lo no debido*”, “*buena fe*” y “*prescripción*”.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia de 8 de octubre de 2019, resolvió:

**“PRIMERO.** *Declárese que entre el demandante Carlos Mauricio pineda Vargas, y la empresa Drummond Ltd, representada legalmente por el señor James Michael Traci, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido.*

**SEGUNDO** *Absuélvase a la empresa Drummond Ltd, representada legalmente por James Michael Traci, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Carlos Mauricio pineda Vargas.*

**TERCERO.** *Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la empresa demandada. exclusive la de prescripción que se declara no probada.*

**CUARTO.** *Condénese en costas a al demandante Carlos Mauricio pineda Vargas, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.*

**QUINTO.** *Consúltese con el superior funcional la presente sentencia si no fuere apelada toda vez que fue adversa a las pretensiones del demandante.”.*

Como sustento de su decisión, señaló que, al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, es procedente su declaración bajo la modalidad a término indefinido y en los extremos temporales que van del 21 de noviembre de 2012 al 25 de agosto de 2015.

Respecto de la forma de terminación de ese contrato de trabajo, concluyó que el trabajador fue despedido con una justa causa, al haber incurrido en las causales de terminación imputadas en la carta de terminación, pues así se demostró con las pruebas allegadas al proceso.

### **III. DEL RECURSO DE APLEACIÓN**

Inconforme con esa decisión, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la misma, alegando que a la fecha del despido del que fue objeto el trabajador no se tuvo en cuenta que había radicado ante la empresa las correspondientes incapacidades, además que se vulneró el derecho fundamental al debido proceso dispuesto en el reglamento interno de trabajo y convención colectiva.

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

### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar la justeza o no de la terminación del contrato de trabajo que ató a Carlos Mauricio Pineda Vargas con la encartada.

No hace parte del debate probatorio en esta instancia, por haber sido declarado por la juez de primer grado y no haber sido objeto de reproche alguno que entre Carlos Mauricio Pineda Vargas y Drummond Ltd Sucursal Colombia S.A, existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 21 de noviembre de 2012 y terminó el 26 de agosto de 2015.

#### **1. De la naturaleza del despido y de las sanciones disciplinarias.**

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2009, dispone que “*En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado...*”.

Esa condición resolutoria no es más que una resolución que tiene por objetivo dejar sin efecto un contrato cuando alguna de las partes no cumple con lo estipulado, pues así lo define el artículo 1546 del Código Civil,

aplicable al campo laboral en virtud del artículo 19 del Código Sustantivo del trabajo.

Entonces, el despido del trabajador se produce cuando se da una de las justas causas para despedir al trabajador, cuando se presenta una casusa legal para la terminación del contrato de trabajo, o por la decisión libre y voluntaria del empleador, caso en el cual se ve obligado a pagar la indemnización por despido injusto tarifada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, regula lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido, pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 *ibidem*, dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo.

Al ser lo anterior de esa manera, **el despido no debe entenderse como una sanción disciplinaria** que se impone al trabajador, sino la consecuencia por incurrir éste en una justa causa, o por decisión unilateral del empleador, caso en el cual se presenta el despido injustificado, por lo que en principio, y por regla general, tratándose del despido no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias.

Al respecto la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia refiriéndose al tema, tiene decantado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, así lo ha adoctrinado en sentencia como la SL1524 -2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en la SL 2351-2020, en la que en lo pertinente se dijo:

*“la Corporación ha sido enfática en sostener que **el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma**, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”. (subrayas y negrilla por fuera del texto original).*

Asimismo, debe precisarse que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, eso por supuesto, no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa que le asiste al trabajador. Ha dicho la jurisprudencia<sup>1</sup> expresamente que:

*“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: **a)** la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>2</sup>; **b)** la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; **c)** adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y **d)** si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo”. (negrilla y subrayado por la sala).*

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y

<sup>1</sup> CSJ SL2351-2020.

<sup>2</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.

Ahora, también se ha dicho reiteradamente la Jurisprudencia vertical de la Corte Suprema de Justicia que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral**, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

*(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. (Negrilla y subrayado por esta Sala).*

Por su parte, el parágrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, establece que: *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.*

## 2. Caso concreto.

En el sub examine el hecho del despido se encuentra demostrado con la comunicación del 26 de agosto de 2015, mediante al cual un representante de Drummond Ltd le comunicó a Carlos Mauricio Pineda Vargas su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, en donde se informó:

*“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 26 de agosto de 2015, de acuerdo con lo preceptuado, en el numeral del artículo 58, numeral 4 del artículo 60, numeral 6 del literal A) del Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y, además de lo establecido en los Numerales 3, 17 y 27 del artículo 73, numeral 4 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:*

1.) *Los días 12,13,14, de marzo y 16 y 17.de abril de 2015 usted no se presentó a laborar y no solicitó ningún tipo de permiso a su supervisor. Usted no justificó en debida forma la mencionada ausencia, así como tampoco se comprobó que solicitara, previamente, algún tipo de permiso.*

2.) *A raíz de esta situación, el día 24 de agosto de 2015 usted fue citado a diligencia de descargos, la cual fue llevada a cabo e) día 25 de agosto de 2015, previo cumplimiento de los requisitos consagrados en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo y con todas las garantías procesales establecidas.*

3.) *Al preguntarle acarea de cuál fue la razón por la que usted no presentó soportes que justifiquen las ausencias que tiene registradas a la fecha. Usted respondió: “porque no ha venido, se me Igualemente al preguntarle acerca de si consideraba usted que tiene responsabilidad en los eventos reportados que dan origen a este procedimiento disciplinario. Usted respondió: yo considero que si, por la demora en mi asistencia aquí al trabajo”.*

*Finalmente, al preguntarle acerca del incumplimiento de los artículos numerales 1,3,17 y 27 del artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo, usted respondió simplemente “si, pero no conocía los artículos”.*

*A pesar de que a Usted se le dio un plazo para justificar sus ausencias (hasta el 21 de Julio) a través de un requerimiento fechado el 13 de julio de 2015, éste fue desatendido por usted, actitud que demuestra total desinterés no solo por ejecutar sus labores, sino por cumplir sus obligaciones y deberes como trabajador de Drummond LTD.*

*Sus respuestas en la diligencia de descargos no justifican sus ausencias, sino por el contrario demuestran que Usted no tiene ningún interés desarrollar el objeto de su contrato de trabajo.*

*La omisión de Informar a la compañía en los plazos establecidos acerca de ios motivos de sus ausencias evidencia que usted no tiene una mínima consideración con sus superiores y compañeros de trabajo que sí se preocupan por cumplir con su trabajo, lo cual determina una transgresión a las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo:*



*El artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo en el numeral 3 establece como obligación especial de empleado: "Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con el horario señalado y de conformidad con la naturaleza de las funciones^ 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 4 establece que son también prohibiciones especiales del Empleado "Faltara! 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"*

*El artículo 78 del Reglamento Interno de trabajo también establece, específicamente, que:*

*"Artículo 78. Constituyen 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.*

*Concatenado esto con lo preceptuado por el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo que señala:*

*-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 al 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)*

*Por los hechos referidos y las normas citadas anteriormente, la empresa ha decidido terminar su contrato de trabajo con justa causa a partir de hoy 26 de agosto de 2015 con base en los hechos descritos que son determinantes y con base en las normas expuestas"*

Probado entonces el hecho del despido, debe la encartada acreditar la justeza de esa decisión, lo que hizo con la declaración rendida por el testigo Jair Zapata Castillo, quien fue enfático en manifestar que Pineda Vargas dejó de asistir a laborar durante varios meses sin justificar esa inasistencia, razón por la que la empresa lo requirió para que presentara dichas justificaciones que solo hizo respecto de algunos días en la diligencia de descargos.

A esa declaración se le otorga pleno valor probatorio debido a que el testigo labora para Drummond Ltd desde el 2005, en el área de recursos humanos, por lo que percibió de manera directa los hechos por él narrados.

También se allegó copia de la diligencia de descargos rendida por el actor el 25 de agosto de 2015 (fº88 a 90), en la que al indagársele al entonces trabajador “*Cual es la razón por la que usted no ha presentado soportes que justifiquen las ausencias que tiene registradas a la fecha?*” este respondió “*porque no había venido, se me dificulta mucho enviar esas cosas por correo*” y luego al preguntársele “***considera usted que tiene responsabilidad en los eventos reportados que dan origen a este procedimiento disciplinario?***”, el trabajador respondió “***yo considero que sí, por la demora de mi asistencia aquí al trabajo***”.

Por su parte el reglamento interno de trabajo (fº 31 a 32), dispone en su artículo 73:

***3. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con el horario señalado y de conformidad con la naturaleza de las funciones.***

***27. cumplir con rigurosa exactitud los horarios establecidos notificando de manera inmediata las ausencias justificadas***”.

Y, el Parágrafo único de ese artículo dispone que “***La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave***”

De ese material probatorio, se relieva que en efecto el entonces trabajador incurrió en la justa causa para terminarle el contrato de trabajo, traída por el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, esto es “*Cualquier Violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal em pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”, así como a los numéales 3, 17 y 27 del artículo 73, numeral 4 del artículo 75 y los literales a) y b) del Artículo 78 del Reglamento Interno de Trabajo, cuya inobservancia se califican como graves conforme al parágrafo de ese artículo, eso al no justificar la inasistencia a laborar los días 12, 13, 14 de marzo y 16 y 17 de abril de 2015 ya que no tienen ese

alcance demostrativo las documentales de folio 23, 24, 25, 26 y 27, como quiera que no fueron suscritos por alguno de los representantes de Drummond Ltd, por lo que no le son oponibles.

Ahora, en lo que respecta a la supuesta inobservancia de la empleadora en el trámite efectuado previo al despido, vale precisar que el despido no debe entenderse como una sanción disciplinaria que se impone al trabajador, sino la consecuencia por incurrir este en una justa causa, o por decisión unilateral del empleador, caso en el cual se presenta el despido injustificado, por lo que en principio, y por regla general, tratándose del despido no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias que en este caso se plasmó en el Artículo 82 del Reglamento Interno del trabajo pues este solo se exige previo a la imposición de “SANCIONES DISCIPLINARIAS”.

Se precisa igualmente que la convención colectiva de trabajo suscrita entre Sintradrummond y Drummond Ltd para la vigencia 2013 – 2016, no le es aplicable al demandante por cuanto no acredita ser beneficiario de esta, toda vez que el artículo 470 del CST, establece que las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, **solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.** Mientras que el artículo siguiente de ese estatuto (artículo 471 del CST), indica que cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato **cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa,** las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

Entonces, de las normas sustantivas referidas, para la Sala queda claro que si un trabajador pretende el pago de beneficios convencionales conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, tiene la carga de acreditar que es beneficiario de dicha convención colectiva, esto es demostrar el acto individual de la afiliación a la

organización sindical suscriptora de la convención colectiva de trabajo (artículo 470 del CST), o probar que esa organización sindical sea mayoritaria para ser beneficiaria por extensión de los beneficios convencionales pretendidos tal y como los dispone el artículo 471 del CST, así lo tiene decantado la Jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia como la SL3072-2022, que en lo pertinente dijo:

“Para resolver este punto, basta indicar que no es posible emitir una condena al respecto, dado que, de conformidad con el numeral 1° del artículo 471 del CST, **los beneficios convencionales son aplicables a la totalidad de trabajadores sindicalizados o no, siempre que la organización sindical sea mayoritaria, situación que en el presente no se aplica.**

Con la misma orientación, menos aún obra **prueba en el expediente de afiliación** alguna por parte del trabajador a la organización sindical o **descuento alguno por concepto de cuotas sindicales con destino a dicho sindicato**”.

Ante ese panorama, esta corporación encuentra acierto en la decisión adoptada por la juez de primer grado en este aspecto, pues el actor incurrió en las conductas endilgadas en la carta de terminación del contrato de trabajo, mismas que constituyen justas causas para ser despedido, además que no estaba la empleadora obliga a agotar un procedimiento para tomar tal decisión, razón por la que la sentencia apelada se confirma.

Por todo lo dicho, se confirma en su integridad la sentencia fustigada y por mandato del numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo se condena al recurrente a pagar las costas del proceso.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 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 Chiriguana, el 8 de octubre de 2019.

**SEGUNDO:** se condena en costas a la parte demandante, fijese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

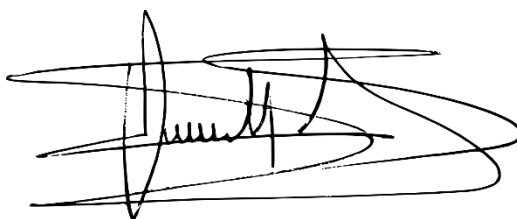
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



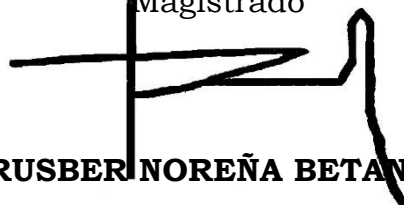
**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**OSCAR MARINO HOYOS GONZALES**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado