

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, diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSE LUIS MARQUEZ CALDERON
Demandado: DRUMMOND LTD
Radicación: 20178 31 05 001 2020 00155 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 que interpuso la apoderada judicial del demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 28 de septiembre de 2021.

I. ANTECEDENTES

José Luis Márquez Calderón, a través de apoderada judicial promovió demanda laboral en contra de Drummond Ltd, para que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido que inició el 3 de febrero de 2011 y terminó el 22 de enero de 2019. En consecuencia, se condene principalmente al pago de la indemnización por despido injusto, indexación y las costas procesales.

Subsidiariamente solicitó que se declare la ineficacia o nulidad del despido y el consecuente reintegro al cargo que venia desempeñando o a uno de igual o mayor categoría.

En respaldo de sus pretensiones, narró que mediante contrato de trabajo a término indefinido laboró en favor de la demandada a partir del 3 de febrero de 2011, para desempeñarse como “operador de camión”, devengando como último salario la suma de \$3.146.662.

Indicó que al ingresar a laborar le realizaron exámenes médicos - *espirometría, audiometría y visiometría*-, los que evidenciaron que se encontraba en perfecto estado de salud.

Contó que el 3 de enero de 2019, sufrió un “*accidente de carácter laboral al rozar con una torre de puente de cable # TC108; la cual según describe la empresa fue encontrada doblada, al chocar con la llanta del camión que se encontraba conduciendo*”.

Refirió que una vez acaecido el accidente, llamó al supervisor del área -*Bruñido Rosado Carlos Alberto*- con el que se levantó el reporte del accidente de trabajo, por lo que con ocasión a ese accidente de trabajo el 12 de enero de 2019 fue llamado a descargos, en donde manifestó que “*la torre estaba inclinada hacia la vía y no tenía abajo la berma, lo que claramente demuestra que si bien tuvo una fatiga, la causa que genera el accidente es la mala posición de la torre o puente de cable*”.

Relató que en esa diligencia de descargos manifestó que “*los medicamentos que se encontraba consumiendo, tenía conocimiento la Unidad Médica de la Empresa*”, además que Alfredo Moreno Moscote y Wilder Zuleta Hernández, manifestaron en esa diligencia que el accidente se produjo debido a la inclinación de la torre.

Indicó que el 22 de enero de 2019, fue despedido por parte de la demandada, alegando que desatendió los mandatos del Reglamento Interno de Trabajo y del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, omitiendo que el accidente se produjo por una causa externa a su voluntad, que lo fue el mal estado de la torre.

Al contestar, **Drummond Ltd**, aceptó lo relacionado al contrato de trabajo, sus extremos temporales, salario y funciones, negando los restantes hechos; oponiéndose a las pretensiones, alegando que *“en la investigación del incidente laboral del 03 de enero de 2019, se concluyó que “El evento ocurre porque el operador dejó de seguir el PTS SG-PTS-PCM001 versión 07 operación de camión CAT, 793 y Komatsu; el cual establece en la descripción de la actividad, Cargue en áreas de palas y Apron Feeder(Dragalina) lo siguiente en la dirección de la actividad; en caso de fatiga y sueño detenga el camión avise al despacho enviando un mensaje a través de la pantalla y al supervisor de camión por medio del radio de comunicación, espere instrucciones”.*

Expuso además que la terminación del contrato de trabajo del actor se encuentra debidamente sustentada y motivada en justas causas y no en caprichos y que *“en la investigación no se observó que la torre estuviera doblada o sin bermas como lo pretendió hacer ver el demandante en la diligencia de descargos. 9.- Ante esos hechos la empresa lo citó a diligencia de descargos el 12 de enero de 2019, donde el demandante aceptó su responsabilidad en el incidente laboral. 10.- Con su actuar el demandante incumplió las obligaciones estipuladas en los artículos 68 literales e), g), h) e i); numerales 1,3 y 7 del artículo 72; numerales 1,4,7,8,14 y 19 del artículo 73; numerales 3,8,15 y 41 del párrafo del artículo 75; literal b del artículo 78 y numeral 9 del artículo 79, todos del Reglamento Interno de Trabajo. Así como, numeral 1 del artículo 58, numerales 4 y 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo”.*

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso 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 del 28 de septiembre de 2021, resolvió:

“PRIMERO: Declárese que entre el demandante José Luis Márquez Calderón, y la empresa Drummond Ltd, representada legalmente por Santander Alfredo Araujo castro, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo.

SEGUNDO. Absuélvase a la empresa Drummond Ltd, de las demás pretensiones invocadas por el demandante José Luis marques calderón.

TERCERO. Declárense probadas las excepciones de fondo propuestas por la demandada Drummond ltd. exclusive la de prescripción que se declara no probada.

CUARTO. Condénese en costas a cargo de José Luis Márquez Calderón. procédase por secretaría a la liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a un (1) SMLMV.

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

Para llegar a esa conclusión la *a quo*, refirió que no existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que existió entre las partes, el cual inicio 3 de febrero de 2011 y terminó el 22 de enero de 2019, pues así lo admitió la demandada al dar respuesta a la demanda, y también se corroboró con las documentales allegadas por las partes.

En cuanto a la pretensión de declaratoria de despido injusto, aseveró que con las pruebas documentales y testimoniales se probó que la conducta endilgada al actor en la carta de despido constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo, como quiera que no acató el procedimiento de trabajo seguro consistente en que en caso de sentirse fatigado, le imponía la responsabilidad de detener el camión que conducía y reportar la situación al superior, cosa que no hizo, por lo que actúo de forma descuidada e irresponsable, poniendo en riesgo su seguridad y la de sus compañeros de trabajo, ocasionando daños al golpear una torre y tumbar unos cables que condición electricidad.

En cuanto a la solicitud de ineficacia y/o nulidad del despido, afirmó que dicha pretensión no encuentra respaldo en los supuestos facticos de la demanda y que si bien en los alegatos de conclusión, la apoderada manifestó que ello tiene su origen al no dársele previo al despido el tramite dispuesto en la convención colectiva de trabajo, dicha convención no se portó al proceso, lo que imposibilita realizar dicho estudio.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa decisión, la apoderada judicial del actor interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia, para que en su lugar se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, alegando que no se probó documental ni testimonialmente que el actor hubiera incurrido en la falta que se le imputa, pues no se acreditó que pusiera en riesgo la vida de las personas de la empresa, tanto así que el testigo "*Oswaldo Antonio Diaz López*", traído por la pasiva, afirmó que se trató de un incidente y no de un accidente de trabajo.

Expuso que no se demostró que el Reglamento de Trabajo Seguro hubiera sido entregado y socializado al actor, no se demostró que este estuviera enterado del protocolo de trabajo seguro, además que no se demostró un daño material y de haberse probado no se demostró que este fuera intencional.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados y de los claros términos del recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar si se debe condenar a Drummond Ltd a pagarle a José Luis Márquez Calderón, la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código

Sustantivo del trabajo o si por el contrario se debe confirmar la decisión de acusada por la censura.

No se discute en esta instancia, que José Luis Márquez Calderón y Drummond Ltd, suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 3 de febrero de 2011 y terminó el 22 de enero de 2019, y que como último salario se le pagó la suma de \$3.146.662; pues así se declaró en la sentencia de primera instancia y las partes no reprocharon esa declaración.

1. De la justeza del despido.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente 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 **conciérne 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 párrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° 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”*.

El hecho del despido se encuentra demostrado con la comunicación del 22 de enero de 2019 – f° 21 Archivo 01Demanda.pdf-, mediante la cual la demandada le comunicó a José Luis Márquez Calderón 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 22 de enero de 2019, de acuerdo con lo preceptuado, entre otros, en los artículos 68 literales e), g), h) e i), artículo 72 numerales 1,3 y 7, artículo 73 numerales 1, 4, 7, 8, 14 y 19, parágrafo del artículo 75 numerales 3, 8,15 y 41, artículo 78 literal b), artículo 79 numeral 9 del Reglamento Interno de Trabajo; así como los artículos 58 numerales 1 y numerales 4 y 6 del literal A del artículo 62 del Código Sanativo de Trabajo y con base en los graves hechos y fundamentos que se señalan a continuación.

Hechos:

El 3 de enero de 2019, siendo aproximadamente las 9:49 am, usted se encontraba operando el camión 2573 desde el botadero 7-160 hacia la pala 62. Cuando iba por la mitad de la rampa monito, impactó con la llanta número 1 y la puntería izquierda delantera de la tolva, a la torre del puente cable ubicado en la rampa para suministrar energía a las palas pit Perú 3, causando daños en la torre.

Procedimiento:

Por tal motivo, el 4 de enero de 2019 a usted le fue comunicada formalmente la apertura del presente proceso disciplinario, en el que se le formularon los cargos imputados, y se le trasladaron las pruebas que fundamenta los descargos, así mismo en esa comunicación se le informó la fecha en que se le llevaría a cabo la diligencia de descargo, la cual se dio el 12 de enero de 2019, previo cumplimiento de los requisitos consagrado en el artículo 6° de la Convención Colectiva de trabajo y en la legislación colombiana y en la que estuvo acompañado por Representantes de la Organización sindical a la que se encuentra afiliado.

Al preguntarle acerca de las causas del accidente, usted manifestó:

“Pregunta funcionario de RH a José Luis Márquez Calderón: ¿Por qué cree usted que se presentó este incidente?”

José Luis Márquez Calderón responde: el incidente como desde el principio he sido sincero no traté de ocultar las cosas, cuando vi que rocé la torre detuve mi camión y me bajé para coordinar el paso de los demás camiones que venían atrás y paralelamente los que venían cargados. Si reconozco que,

si en todo momento yo me sentí bien para estar en la operación, de pronto sufrí una fatiga y fue cuando tuve el roce de la torre la cual no tenía una berma de seguridad y estaba ovalada hacia la vía. Gracias a Dios la parte física humana no pasó nada y en lo material no hubo corte de energía ni nada por el respecto”.

Consideraciones:

Sus respuestas, el reporte presentado, la investigación adelantada, incluyendo el material fotográfico y su conducta, demuestran que su desatención en su función como OPERADOR de CAMION, generó un escenario supremamente riesgoso para usted, el resto de la operación y su entorno, así como daños en los activos de la empresa. Usted dejó de cumplir con su obligación de realizar la labor con especial diligencia y cuidado, lo que fundamenta la presente decisión.

La desatención o falta de concentración en la tarea, lo cual ha sido frecuente en el desarrollo de sus labores como operador de camión, genera condiciones de extremo peligro y pueden generar consecuencias trágicas e irremediables en este tipo de operaciones, máxime en su caso, pues se trata de un equipo que por su dimensión está en capacidad de provocar serias afectaciones en la integridad de las personas, y que puso causar lesiones o al menos comprometer seriamente su integridad física o la de los demás.

Se reitera que esta situación que se considera como una falta grave, cobra mayor relevancia dado el tipo de equipo que usted opera, la estructura con la que interactuó y las maniobras que se desarrollan en el complejo minero, pues las implicaciones de seguridad que resultan de una persona encargada de operar un equipo de semejante dimensiones, particularmente el Procedimiento de Trabajo Seguro Para Operación de Camión, cuando aparece la fatiga o sueño, son altamente peligrosas y pueden terminar cobrando la vida o afectando la integridad de los empleados, pese a que la empresa ha realizado grandes esfuerzos para capacitar e insistir en ese sentido.

Por estas razones, la empresa insiste permanentemente en la necesidad de que los trabajadores cumplan las instrucciones, procedimientos y medidas preventivas de accidentes, pues tal como usted lo sabe que es un trabajador con una amplia experiencia, este tipo de situaciones, pueden generar consecuencias trágicas e irremediables en las operaciones y en su vida y la de quienes interactuaron en la operación.

Por todo lo anterior, resulta concluyente que, en coherencia con sus afirmaciones, el reconocimiento de la falta y la magnitud del accidente, usted violó las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo...

Decisión:

Con base en lo anteriormente expuesto y una vez analizado de manera razonable los hechos descritos, la compañía concluye que usted desconoció las normas citadas y por lo tanto, decide TERMINAR SU CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA”.

Como se mencionó en precedencia, el actor cumplió con su carga de acreditar el hecho del despido, por lo que resta verificar si la demandada

demonstró la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

En el acta de diligencia de descargos de folio 15 -*archivo 01Dermanda. pdf*-, respecto del incidente laboral sufrido el 3 de enero de 2019, al hoy demandante se le preguntó “*por qué cree usted que se presentó este incidente?*” a lo que respondió “*el incidente como desde el principio he sido sincero no traté de ocultar las cosas, cuando vi que rocé la torre detuve mi camión y me bajé para coordinar el paso de los demás camiones que venían atrás y paralelamente los que venían cargados. Si reconozco que, si en todo momento yo me sentí bien para estar en la operación, **de pronto sufrí una fatiga y fue cuando tuve el roce de la torre** la cual no tenía una berma de seguridad y estaba ovalada hacia la vía. Gracias a Dios la parte física humana no pasó nada y en lo material no hubo corte de energía ni nada por el respecto*”.

Posteriormente en ese mismo acto se le indagó “**Usted reportó fatiga o sueño a su superior o al despacho?**”, a lo que respondió “**No reporté**” y seguidamente ante la pregunta “**Que le impidió a usted reportar que tenía sueño o fatiga?**” el hoy demandante afirmó “*Bueno, como te digo Julio, yo salí del botadero bien y me sentí en óptimas condiciones y **en un segundo me llegó la fatiga y fue en un despabilar cuando tuve el incidente del roce de la torre***”.

Seguidamente, ¿al trabajador se le preguntó “**considera usted que tuvo algún tipo de responsabilidad en el incidente?**” a lo que respondió “**sí claro**” y al indagársele “**cual considera usted que es su responsabilidad en el incidente?**”, el investigado respondió “**de pronto la fatiga que se presentó en cuestiones de segundos, debí darle otro manejo, de pronto parar antes de, como dice el lema**”.

Finalmente, en esa diligencia la empleadora le preguntó al trabajador “**está usted conciente de que, por causa de lo sucedido, corrió riesgo su propia integridad física, la de sus compañeros, ¿así como puso en**

peligro los equipos de la compañía?, pregunta a la que respondió **“sí señor”**.

También se aportó **“REPORTE DE INVESTIGACIÓN ACCIDENTES/INCIDENTES”**¹ elaborado el 3 de enero de 2019, por el Supervisor de Seguridad Industrial -Carlos Budiño-, en la que se describió el evento así:

*“El puente cable #TC108 resultó doblada cuando fue golpeado por la esquina frontal del lado izquierdo de la tolva del camión #2573, después que el operador perdió el control del equipó, **de acuerdo a su versión al presentar sueño, mientras se dirigía al pit Perú #3 por rampa monito hacia pala #6262**”.*

En ese reporté también se consignó: *“Existe el SG-PTS-PCM-001 Versión 07 operación de camión CAT, 793 y Komatsu; el cuál establece en la descripción de la actividad, cargue en área de palas y Apron Feeder (Dragalina) lo siguiente en la dirección de la actividad; **en caso de fatiga y sueño detenga el camión avise al despacho enviando un mensaje graves de la pantalla y al supervisor de camión por medio del radio de comunicación, espere instrucciones. Esto no fue seguido por el operador de camión**”.*

Igualmente se reportó como **“Conclusión (por qué ocurrió el accidente/incidente)”**: *“el evento ocurre porque el operador dejó de seguir el PTS SG-PTS-PCM-001 Versión 07 operación de camión CAT, 793 y Komatsu; el cual establece en la descripción de la actividad, cargue en áreas de palas y Apron Feeder (Dragalina) lo siguiente en la dirección de la actividad; **en caso de fatiga y sueño detenga el camión avise al despacho enviando un mensaje a través de a pantalla y al supervisor de camión por medio de radio de comunicación, espere instrucciones.** Análisis TapRoot. Factores Causales: El operador del camión #2573 presentó fatiga mientras operaba camión #2573 – Causa Raíz: Procedimiento/ no seguido/ no usado”.*

A ese reporte también se anexó formato de **“TOMA DE VERSIONES”**, suscrita por el hoy demandante, en la que relató:

¹ Folio 100 – Archivo 07ContestacionDrummond.pdf.

“El día 03 del mes de enero del presente año, fui asignado al equipo 2573, para iniciar la operación el cual agarré en el área de la pala #6262 y descargado en el botadero 7- 160, parte interna del Perú 3, cuando descargué en el botadero 7-160, y ,me dirigía a la pala 6262, siendo aproximadamente las 9:49 am, **presenté un micro sueño** el cual cuando reaccioné me veo encima la torre de energía que estaba ubicada en la rampa monito, logré esquivar, pero la rosé por la parte de abajo y con la punta de la tolva, enseguida detuve el equipo 2573 y reporté lo ocurrido, cabe agregar que no hubo daño ni corte de energía.

Algo más que agrego es que he venido doliendo del estómago y con un tratamiento, tomando los siguientes medicamentos:

Zaldiar – bupropion 150 mg”.

De esas documentales particularmente del acta que contiene la diligencia de descargos que el actor confiesa, haber estado fatigado al momento de ejecutar sus funciones, reconociendo además que debió darle otro manejo a esa situación como lo es, “**parar antes de, como lo dice el lema**”, incumpliendo de esta manera con las políticas de seguridad de la empresa al no haber reportado esa situación al supervisor, lo que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a las luces de lo preceptuado en el reglamento interno de trabajo allegado por el mismo actor, disposición normativa que en lo pertinente señala:

“Artículo 68.- Los empleados tienen los siguientes deberes generales:

e. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

g. Ser Verídico en todo caso

h. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general, con su verdadera intención, que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

i.Observar cuidadosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas e instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 73.- Son también obligaciones especiales del Empleado:

1.- suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le solicite.

4.- Cumplir y desarrollar las ordenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomiende.

7.- Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes o instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.

8.- Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño falla o accidente que le ocurra a las maquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa.

14.- Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento así colmo a los estatutos y demás normas que la empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en diversas disposiciones.

19.- Responder a la empresa por los daños que intencional o culposamente le cause a esta, teniendo en cuenta el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 75.- Se prohíbe a los empleados:

Parágrafo: Son prohibiciones especiales del empleado:

3.- Descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir ordenes e instrucciones de los superiores.

8.- Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la empresa.

15.- Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de ello al superior respectivo.

41.- Las demás que resulten de a naturaleza misma del trabajo confiado del contrato, de las disposiciones legales de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.

Parágrafo. - La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave.

Artículo 78.- Constituyen Faltas graves:

b).- La violación grave por parte del empelado 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.

Artículo 79.- Específicamente constituyen faltas graves, las siguientes conductas:

9).- El no cumplimiento de las normas de seguridad que forman parte integral de este reglamento”.

Todo lo anterior concuerda con las declaraciones rendidas por los testigos Alfredo Moreno Moscote, Carlos Alberto Budiño Rojano, José

Ballesteros Fuentes, Osvaldo Antonio Diaz López y Julio Aroca Romero, quienes coincidieron en manifestar que el incidente acaecido el 3 de enero de 2019, tuvo como **causa la fatiga sufrida** por José Luis Márquez Calderón, además que en la empresa existe un protocolo y/o procedimiento para los casos en los que el trabajador siente sueño o fatiga, el cual consiste en que debe detener el equipo y dar aviso al supervisor del área para que adopte las medidas pertinentes y así evitar incidentes o accidentes laborales.

A esos testigos se les otorga pleno valor probatorio, como quiera que para la época en que sucedieron los hechos narrados en la demanda, estos fungían como compañeros de trabajo del actor, el primero como “operador de camión minero”, el segundo como “supervisor de seguridad”, el tercero como “supervisor senior de camión”, el cuarto como “director médico” y el último como “consultor de relaciones humanas”, razón que valida la forma en que obtuvieron el conocimiento de lo relatado por ellos.

Respecto del testigo Wilder Zuleta, la sala no le otorga valor probatorio, como quiera que su declaración la basó en el dicho del mismo actor en la diligencia de descargos, por lo que no percibió de manera directa los supuestos fácticos relatados, al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL339-2022, tiene sentado que:

“(...) resulta acorde con la jurisprudencia relativa a esta temática, de acuerdo con la cual, el valor persuasivo de un testimonio pende de la forma cómo el declarante llegó al conocimiento de los hechos que relata, dado que como no es lo mismo percibirlo, que escucharlo, los testigos de oídas, poca credibilidad tienen, pues aparte de que ello dificultaría el principio de contradicción de la prueba, considerando que quien habla simplemente reproduce la voz de otro, en ese caso, como es natural entenderlo, las probabilidades de equivocación o de mentira son mucho mayores (CSJ SC, 22 mar. 2011, rad. 21334)”. (Negrilla fuera del texto original).

Al analizar en su conjunto todas esas pruebas, la conclusión a la que arriba esta Sala, no es otra que a la que llegó la Juez de primer grado, esto es; se encuentra que el despido del que fue objeto José Luis Márquez, hoy demandante por parte de Drumond Ltd, el 22 de enero de 2019, está

revestido de justa causa, como quiera que el entonces trabajador faltó a las obligaciones e incurrió en las prohibiciones traídas en el Reglamento Interno del Trabajo y enrostradas a él en la carta de despido, pues confesó en la diligencia de descargos no cumplir con las normas de seguridad, tales como informar al superior inmediato que se encontraba fatigado, situación esa que determinó el incidente provocado por el actor y que conllevó su despido, al poner en riesgo su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo; razón suficiente para confirmar en su integridad la sentencia acusada.

Por todo lo dicho, se confirma la decisión fustigada por la parte activa 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 y de la Seguridad Social, se condenará a pagar las costas por esta instancia.

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 emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 28 de septiembre de 2021 de conformidad con lo aquí expuesto.

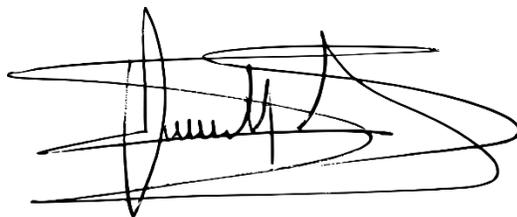
Segundo: CONDENAR al apelante a pagar las costas por esta instancia, fíjese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000. Liquidense concertadamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado