

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



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

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

<b>PROCESO:</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>RADICACIÓN:</b>	20001-31-05-004-2018-00300-01
<b>DEMANDANTE:</b>	ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO
<b>DEMANDADO:</b>	C.I. TEQUENDAMA
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, veintiuno (21) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2019, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO** contra **CI TEQUENDAMA**.

**I. ANTECEDENTES**

**1. LAS PRETENSIONES**

Buscan que *i)* se declare la existencia de un contrato de Aramis de la Cruz Montenegro y C.I. Tequendama SAS; *ii)* que terminó por decisión unilateral e injusta de la empleadora; y *iii)* la ineficacia de esa terminación por hallarse el trabajador en estado de debilidad manifiesta. En consecuencia, que se condene a la pasiva *iv)* al reintegro del demandante a su puesto de trabajo y *v)* al pago de todos los salarios y prestaciones legales dejadas de percibir desde la fecha del despido.

**2. HECHOS DE LA DEMANDA**

En síntesis, se dijo que Aramis de la Cruz Montenegro celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa C.I. Tequendama SAS, para desempeñarse como Operario de Mantenimiento de Cultivo,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2018-00300-01  
**DEMANDANTE:** ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** C.I. TEQUENDAMA

desde el 16 de enero de 2001 hasta el 17 de diciembre de 2016, cuando la empleadora decidió dar por terminado el vínculo de forma unilateral.

Expuso que el demandante denunció ante la empleadora, y el Ministerio del Trabajo, haber sido víctima de acoso laboral por uno de los supervisores de la empresa, sin embargo, la respuesta que recibió fue el despido sin justa causa comprobada, encontrándose en ese momento el trabajador en estado de debilidad manifiesta por enfermedad laboral.

Concluyó manifestando que la terminación unilateral del empleador se basó en falsas motivaciones, acusando al demandante de conductas que no fueron comprobadas, decisión que violó los derechos del trabajador al mínimo vital, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, entre otros; tornándose ineficaz el rompimiento del vínculo laboral entre las partes.

### **3. ACTUACIÓN PROCESAL**

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida por medio de auto del 23 de enero de 2019, y una vez notificada la demandada, procedió a contestarla en el término legal establecido para ello.

En su contestación, la empresa C.I. Tequendama SAS admitió la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales y que terminó por decisión unilateral de la empleadora. Se opuso a las pretensiones indicando que el despido obedeció a una justa causa comprobada, fundamentada en la violación por parte del trabajador de los preceptos de orden del reglamento interno de trabajo, lo cual se encuentra calificado como falta grave por la empresa.

En su defensa, invocó las excepciones de mérito que denominó: «Pago», «Compensación», «Justeza del Despido» y «Buena fe».

### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia, mediante proveído del 11 de septiembre de 2019, declarando la existencia del contrato de trabajo entre las partes, ordenó el reintegro de Aramis de la Cruz Montenegro al mismo cargo que ocupaba al momento de la terminación del vínculo y condenó a la demandada a pagarle los salarios, prestaciones sociales,

<b>PROCESO:</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>RADICACIÓN:</b>	20001-31-05-004-2018-00300-01
<b>DEMANDANTE:</b>	ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO
<b>DEMANDADO:</b>	C.I. TEQUENDAMA

vacaciones y aportes al sistema de seguridad social hasta que se haga efectivo el reintegro.

Para arribar a esa conclusión, el sentenciador de primer grado echó mano de las certificaciones laborales obrantes en el plenario y la aceptación expresa de las partes sobre la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, cargo desempeñado por el trabajador, el salario devengado y que el vínculo terminó por despido de la empleadora.

En relación con la pretensión de ineficacia del despido por encontrarse el trabajador en debilidad manifiesta, recordó que la ley 361 de 1997 establece un procedimiento para terminar el contrato de trabajo de una persona que se encuentra en debilidad manifiesta y que, si el empleador lo omite recae en una presunción de despido sin justa causa y, por ende, discriminatoria, pues se sospecha que la desvinculación se produjo por la disminución física y psíquica del asalariado.

Señaló que, bajo esa regla, el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de una justa causa y que, de no hacerlo, el despido se reputará ineficaz, con el consecuente reintegro del trabajador, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y la indemnización equivalente a 180 días de salario.

Descendió al caso concreto acotando la empresa demandada concluyó que el trabajador había cometido una falta grave y una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, sustentado en que durante el desarrollo de las diligencias de descargos y comités de convivencia de la empresa faltó a la verdad, por cuanto no dijo todo lo que le correspondía respecto de los hechos que se desprenden de una queja presentada por Rafael Rivera, concerniente a la presunta inducción que le hicieron al demandante para que presentaran una queja de acoso laboral que no estaban sujetos a la realidad en contra del administrador de la finca Ariguaní.

El juzgador calificó que la presentación de una denuncia por acoso laboral por parte del trabajador no es una falta grave ni una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, máxime cuando el empleador no tuvo en cuenta lo denunciado, sino que se limitó a indagar si el

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2018-00300-01  
**DEMANDANTE:** ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** C.I. TEQUENDAMA

demandante había solicitado o no apoyo para su presentación y, como quiera que el señor Aramis negó ese hecho, la empresa accionada consideró que se había configurado la falta grave, sin tener en cuenta que el artículo 33 de la *carta magna* establece que nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo.

En ese sentido, concluyó que «(...) *el hecho de que el trabajador no aceptara que estuvo hablando con alguno de sus compañeros en procura de tener apoyo para denunciar a su jefe inmediato por acoso laboral no constituye una causal de mala conducta ni una justa causa para la terminación de la relación laboral*».

Prosiguió el análisis indicando que con las documentales aportadas y los testimonios rendidos dentro del proceso se acreditó que la empleadora tenía conocimiento de las patologías que sufría el actor y que, para el momento del despido, el trabajador había iniciado el trámite de calificación de las mismas, lo que lo hace un sujeto en situación de debilidad manifiesta y destinatario de la protección constitucional.

Determinó que, bajo esos supuestos, la empresa vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la que gozaba el trabajador, debido a que no se tuvo en cuenta que el actor hizo uso de su derecho de presentar la denuncia por acoso laboral, prevista en ley 1010 de 2006, norma cuyo artículo 11 contempla garantías contra actitudes *retaliatorias* contra quienes formulen ese tipo de denuncias o sirvan como testigos en tales procedimientos. Por tales razones, concluyó el juzgador que la empresa demandada debió pedir permiso para despedir al trabajador ante el Ministerio del Trabajo, en razón a que este se encontraba amparado por fuero de salud, situación que era plenamente conocida por el empleador y que, ante esa omisión, la consecuencia prevista en la 361 de 1997 era la declaratoria de ineficacia del despido, la orden de reintegro y el pago de los derechos laborales causados hasta que se haga efectiva esa imposición.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado judicial de la parte demandada la apeló esgrimiendo que no procedía el reintegro, debido a que existió una justa causa *diferente* a la discapacidad

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2018-00300-01  
**DEMANDANTE:** ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** C.I. TEQUENDAMA

que tenía el trabajador al momento de la terminación del contrato. En ese sentido, el togado refirió que el juzgador desconoció el contenido del artículo 7, aparte A, numeral 6° del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del CST, donde se planean dos situaciones diferentes: la primera, que el juez valore la gravedad de la falta y determine si existió o no; la segunda, constatar en el Reglamento Interno de Trabajo su tipicidad como falta grave y verificar su acaecimiento.

Con ello, el recurrente reprochó que el *a quo* procediera subjetivamente a calificar la falta en su gravedad, cuando debió limitarse a su demostración y constar que en el reglamento de trabajo estuviera calificada como falta grave.

## **II. CONSIDERACIONES**

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello, aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

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

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae en determinar si erró el fallador cuando entró a estudiar la justeza del despido previa calificación de la gravedad de la conducta del trabajador, o si, por el contrario, para definir ese asunto debió limitarse a verificar la ocurrencia del hecho que el empleador calificó con antelación como grave en su Reglamento Interno de Trabajo.

## **2. TESIS DE LA SALA**

Se aviene esta Corporación a la decisión adoptada por el sentenciador de primera instancia, no por las razones allí expuestas, sino por otras, en razón de no haberse aportado al plenario el reglamento interno de trabajo donde según la demandada obra calificada la conducta desarrollada por el trabajador como falta grave y la justeza de su determinación.

## **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

Por encontrarse acreditado y no haber sido discutido en sede de alzada, se tiene por probado que: *i)* entre Amaris de la Cruz Montenegro y C.I. Tequendama SAS existió un contrato de trabajo, cuyos extremos fueron desde el 16 de enero de 2001 hasta el 17 de diciembre de 2016, y *ii)* la fecha en que fue despedido el trabajador por la empleadora y, *iii)* que la causa de terminación del contrato de trabajo se sustentó en el Reglamento de Trabajo, art 67, **faltas graves**, literal «*d. violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*»; *iv)* que el demandante había iniciado el proceso de calificación por pérdida de capacidad laboral.

## **4. DESARROLLO DE LA TESIS**

Para efectos de resolver el asunto puesto en consideración de la Sala, resalta esta Colegiatura que la parte recurrente comparte las decisiones del juzgado de primera instancia sobre la existencia del contrato de trabajo, al no mostrar inconformidad con sus extremos temporales, decisión unilateral del empleador para terminar el contrato de trabajo, conforme a la carta de despido que obra en el plenario, (fs. 63 a 68) y que el trabajador había iniciado antes de ser notificado de la carta de despido el proceso de calificación por pérdida de capacidad laboral.

Bajo ese entendido, en los términos en los que se plantea el recurso, le corresponde a esta Corporación determinar si erró el *a quo* al entrar a calificar según su entender la gravedad de la conducta que motivó el despido de Amaris de la Cruz Montenegro, desconociendo que la empresa

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2018-00300-01  
**DEMANDANTE:** ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** C.I. TEQUENDAMA

C.I Tequendama SAS le había dado esa connotación dentro de su Reglamento Interno de Trabajo.

La respuesta que la Sala da a ese problema jurídico es la de acierto de la decisión, por razones adicionales, pues, al no impugnarse que el trabajador se encontraba bajo protección especial por salud al haber iniciado su proceso de calificación por pérdida de capacidad laboral antes de la notificación de la carta de despido, lo que determinó su reintegro, el error cometido por la primera instancia en cuanto entró a calificar la *falta grave* tipificada como tal en el Reglamento Interno de trabajo, lo que no le está permitido legal y la jurisprudencialmente, no tiene la fuerza de infirmar la decisión, por lo que será confirmada.

*Prima facie* es deber probatorio de la demandada aportar el Reglamento Interno de trabajo donde tipifica como lo alega en la carta de despido los hechos que constituyen las faltas graves, de ser así, le está vedado al juzgador inmiscuirse en esa calificación sobre el grado de gravedad que consigna la reglamentaria.

Al respecto, se estima conveniente memorar que, conforme lo ha adoctrinado pacíficamente la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En desarrollo de ese planteamiento, tal como lo expuso el apoderado recurrente, se ha dicho que la norma en comento establece dos hipótesis: la falta grave, que requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, y la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, cuya calificación si le corresponde realizarla al juez<sup>1</sup>.

Descendiendo al caso concreto, como se previno, lo que se reprocha es que no se tuvo en cuenta que las acciones y omisiones descritas por la empleadora en la carta de finalización del vínculo fueron previamente

---

<sup>1</sup> CSJ SL8028-2014

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2018-00300-01  
**DEMANDANTE:** ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** C.I. TEQUENDAMA

calificadas como graves por la empresa demandada, lo que imposibilitaba el razonamiento del juez de primera instancia sobre ello.

Conforme lo expuesto en la contestación de la demanda y tal como se verifica en la carta de despido, la empresa sustentó su decisión en la «*vulneración de los preceptos de orden del Reglamento Interno de Trabajo*», arts. 47, 52 y 67, último, titulado «*Constituyen faltas graves*», *d) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*», en el contenido del «*numeral 6 del aparte A, del artículo 7 del D.L. 2351 de 1965<sup>2</sup>*», (...) que definen las justas causas para ponerle fin al contrato de trabajo.

Con lo expuesto hasta este punto, resulta preciso advertir que, conforme al art. 177 del CGP, en concordancia con los arts. 145 del CPTSS y 24 de la Ley 712/2001, numeral 3, «*El texto de normas jurídicas que no tengan alcance nacional y el de leyes extranjeras, se aducirán en copia al proceso, de oficio o solicitud de parte*». Así, para evaluar la prosperidad de los reproches formulados, correspondería verificar inicialmente, si se acreditó en el proceso la existencia del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa C.I. Tequendama, si dentro de sus normas se contemplan los actos y omisiones que se atribuyen al demandante como faltas graves y si estos fueron cometidos por el trabajador.

Revisado el paginario se echa de menos ese reglamento, documento de obligatoria aportación, que no puede suplirse con la aceptación de su conocimiento a fl. 23, diligencia extraprocesal, donde el trabajador no hizo manifestación de haber cometido un hecho que conforme a esa norma constituyera justa causa y falta grave, que es lo que se imputa a la parte actora, así, se priva al Tribunal de la fuente normativa que sustenta la desvinculación del trabajador

Bajo ese contexto, ante el desconocimiento del principio de la carga probatoria, previsto en el artículo 167 del CGP, resulta claro que no pueden salir avante los reparos de la demandada, en razón que, como la justa causa invocada fue la comisión de una falta grave calificada como tal en el reglamento interno de trabajo, era indispensable su aportación al juicio,

---

<sup>2</sup> Fl. 67, cuaderno primera instancia.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2018-00300-01  
**DEMANDANTE:** ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** C.I. TEQUENDAMA

dada la necesidad de identificar la tipicidad del comportamiento y la justeza de la determinación, lo que no se hizo.

Así lo recordó la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL7295-2016:

*Ahora, si bien es cierto que esta Sala de la Corte ha determinado que para acreditar la existencia, la validez y la publicidad de un reglamento interno de trabajo no se requiere de prueba solemne, de manera que su demostración puede lograrse a través de cualquier medio de prueba (CSJ SL, 26 mar. 2001, rad. 15116, CSJ SL, 31 mar. 2003, rad. 19673, CSJ SL, 21 may. 2010, rad. 34849, CSJ SL3239-2015) eso no implica que, desde el punto de vista jurídico, no sea necesaria su verificación plena en el proceso, con todos los elementos que le son esenciales (...)*

*La anterior regla probatoria tiene plena legitimidad pues los reglamentos internos de trabajo constituyen pautas normativas restringidas al ámbito de las empresas que, en tanto tal, deben ser demostradas con todos sus elementos ante el juez, pues no son equiparables a normas sustanciales de alcance nacional.*

Vistas así las cosas, el ejercicio realizado por el juzgador de primera instancia no fue desacertado, por lo menos, no manifiestamente, como quiera que la demandada no aportó el reglamento interno de trabajo en el que supuestamente se hallaba consignada la falta grave imputada al actor y, como no fue objeto del recurso de alzada la valoración subjetiva que hizo el *a quo* sobre la connotación de gravedad de la conducta del trabajador, la Sala no está facultada para pronunciarse sobre ese aspecto particular.

Habida cuenta que no se formularon otros reproches contra la decisión de primera instancia, no queda otro camino para la Sala que imponer su confirmación, pero por las razones aquí expuestas.

Ante la falta de prosperidad de la alzada, se condenará en costas a la parte recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, a cargo de C.I. Tequendama SAS y en favor de Aramis de la Cruz Montenegro. Tásense, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-004-2018-00300-01  
**DEMANDANTE:** ARAMIS DE LA CRUZ MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** C.I. TEQUENDAMA

## **RESUELVE**

**PRIMERO:** CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el día 11 de septiembre de 2019, venida en apelación.

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte recurrente, conforme lo expuesto en la parte motiva.

**TERCERO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

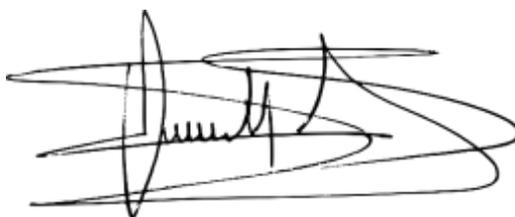
## **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado