



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20178-31-05-001-2013-00111-02  
**DEMANDANTE:** RHONALD KELLER MARENCO ALTAMAR  
**DEMANDADA:** DRUMMOND LTD SUCURSAL COLOMBIA

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 9 de febrero de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Rhonald Keller Marengo Altamar contra Drummond Ltd.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Drummond Ltd., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Que se ordene el reintegro a Rhonald Keller Marengo Altamar, al cargo que venía desempeñando antes del despido.

1.2.- Que se condene al pago de los salarios dejados de percibir entre la fecha del despido y el momento en que se efectúe el reintegro, con indexación e intereses, por valor de \$151.948.668.

1.3.- Que se condene al pago de las prestaciones sociales causadas desde el 29 de octubre de 2010 hasta que se efectúe el reintegro, así:

prima de servicios (legal y extralegal), por valor de \$27.654.092; cesantías por \$9.374.376; intereses a las cesantías \$1.124.923; vacaciones por \$ 4.987.187.

1.4.- Que se condene al pago de dotación; cálculo actuarial por concepto de seguridad social; costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que celebró contrato de trabajo con Drummond Ltd, con extremos del 24 de enero de 2007 hasta el 29 de octubre de 2010, desempeñando el cargo de operador de camión, con último salario de \$3.678.959.

2.2.- Que desde el 3 de abril de 2008 hasta su despido estaba recibiendo tratamiento médico, como consecuencia de dos accidentes de trabajo sufridos en la empresa el 3 de abril y el 4 de septiembre de 2008.

2.3.- Que el contrato terminó unilateralmente por Drummond Ltd., bajo el argumento de que mostraba un rendimiento por debajo de las expectativas de la empresa, sin haberlo requerido previamente para que corrigiera.

2.4.- Que la empresa violó flagrantemente el derecho al debido proceso al no requerirlo para que corrigiera el bajo rendimiento, el cual se justificaba con las incapacidades que se le venían causando por sus quebrantos de salud.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, admitió la demanda por auto del 21 de octubre de 2013, folio 127, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada; la que contestó aceptando la

existencia del contrato de trabajo y oponiéndose a las demás pretensiones de la demanda, proponiendo como excepción perentoria “ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones”, y como excepciones de mérito: i) falta de causa para pedir, ii) pago, iii) prescripción, iv) compensación de las obligaciones, y v) la innominada.

3.1.- El 26 de febrero de 2015, se dio inició a la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal del Trabajo, en la que, se declaró fracasada la etapa de conciliación; y se declaró no probada la excepción previa de “inepta demanda” propuesta por la parte demandada.

3.2.- El 9 de febrero de 2017, prosiguió la audiencia de que trata el artículo 77 y 80 del Código Procesal de Trabajo, en la que, al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas. Seguidamente se dio apertura a la audiencia de trámite y juzgamiento, a la que asistieron los dos extremos procesales, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- La juez de instancia resolvió:

PRIMERO. Declárese que entre el demandante Rhonald Keller Marengo Altamar y la empresa Drummond Ltd., existió un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO. Absuélvase a la empresa demandada Drummond Ltd., de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el demandante Rhonald Keller Marengo Altamar.

TERCERO. Declárense probadas las excepciones de falta de causa para pedir, pago, y compensación de las obligaciones, exclusive la de prescripción.

CUARTO. Condénese en costas al demandante Sandro Ballesteros, procédase por secretaria a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$737.717, equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO. Consúltese la presente sentencia ante el superior en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa al demandante.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no existe controversia en relación a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales fueron del 24 de enero de 2007 hasta el 29 de octubre de 2010, en el cargo de operador de camión, por lo que así lo declara.

Puntualizó que, las documentales dan cuenta de que la empresa demandada despidió sin justa causa al actor, y realizó el pago de la indemnización de perjuicios conforme a derecho, precisando que la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, es una condición resolutoria tacita del mismo, es decir, puede ser tomada en cualquier tiempo por el empleador, siempre y cuando haga el pago de la indemnización de perjuicios, tal como ocurrió en el presente caso, razón por la cual no requería dar cumplimiento al procedimiento convencional establecido para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal.

Por tanto, consideró que las pretensiones de reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales no están llamadas a prosperar.

Aclaró que, en el presente asunto, no se acreditó que el actor presentara restricciones que le limitaran sus actividades laborales, ni que para la fecha de terminación del contrato del trabajo se encontrara incapacitado, ni disminuido físicamente, por tanto, la empresa demandada no estaba

Declaró probadas las excepciones de falta de causa para pedir, pago, y compensación de las obligaciones; y de otra parte se declaró no probada la excepción de prescripción, dado que el demandante acudió al proceso ordinario dentro del término legal que tenía para ello.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que, en la audiencia adelantada en segunda instancia para resolver el recurso incoado por la parte demandada contra el auto del 26 de febrero de 2015 que declaró no probada la excepción de “ineptitud de la demanda”, se le corrió traslado para precisar las pretensiones de la misma, en cuya oportunidad puntualizó que al momento del despido se alego como justa causa el bajo rendimiento laboral, desconociendo lo establecido en la Convención colectiva de trabajo que establece un debido proceso para el despido de un trabajador.

Que la parte demandada admitió la existencia de una justa causa al momento del despido, al señalar que obedece al bajo rendimiento del trabajador, por lo que debe asumir las consecuencias que de esa decisión se derivan, por lo que solicita se revoque la decisión de instancia y le concedan las pretensiones planteadas.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es

a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primer grado de no ordenar el reintegro del trabajador, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en lo previsto en la convención colectiva de trabajo.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Rhonald Keller Marengo Altamar estuvo vinculado con Drummond Ltd., a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de enero de 2007 hasta el 29 de octubre de 2010.

- Que mediante comunicación del 29 de octubre de 2010 la empresa Drummond Ltd., dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que de vieja data la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha señalado la distinción existente entre un despido y una sanción disciplinaria, así en sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394, reiterada en SL3174 de 2019, se dijo:

En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de

abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

(...)

La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras".

8.1.- Descendiendo al caso sub examine, consta en la foliatura que, por virtud de la convención colectiva celebrada entre Drummond LTD y Sintramienergetica, se estableció un *procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal*. Al respecto, el artículo 6° de la citada convención, folio 45, dispuso:

Cuando la Empresa DRUMMOND LTD conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo efectuará el siguiente procedimiento:

(...)

6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

De conformidad con la cláusula transliterada, es claro que en los eventos en que el empleador pretenda sancionar o despedir a un trabajador sindicalizado aduciendo una justa causa, se debe seguir necesariamente un procedimiento previo. Por el contrario, por no haberse incluido en esa reglamentación, si la empresa desea dar por terminado el contrato de trabajo sin aludir a una justa causa no debe llevar a cabo procedimiento alguno, puesto que la consecuencia directa de esa actuación o proceder es el reconocimiento de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

Oteado el plenario se avizora carta de terminación del contrato de trabajo, folio 13, entregada por la empresa demandada al trabajador Rhonald Marengo Altamar, donde se expuso:

Luego de una revisión de su desempeño laboral en los últimos meses, se ha evidenciado que el mismo no ha sido el que la Compañía espera de todos sus empleados, mostrando usted un rendimiento por debajo de las expectativas mínimas de la Empresa en lo que se refiere a rendimiento, ausentismo y compromiso organizacional.

Por las anteriores razones, por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la Empresa de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y **SIN JUSTA CAUSA**, decisión esta que se hace efectiva a partir del día **29 de octubre de 2010**. (Resaltado original).

Ahora bien, respecto a la aludida comunicación que el impugnante invoca como argumento de que el despido obedeció a la ocurrencia de una falta disciplinaria, por la cual debió adelantarse un proceso disciplinario, se advierte que el Juez de instancia la calificó como ambigua, no obstante, esta Sala se aparta de esa consideración, puesto que de su literalidad se extrae claramente que la empleadora decidió proceder a la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral y sin invocar justa causa alguna, pagando la correspondiente indemnización, como se constata a folio 15 de la encuadernación.

En ese sentido, no sobra apuntar que las motivaciones genéricas que se plasmaron al inicio carta de despido, en palabras de la misma empresa, son meramente informativas y no varían la forma en que eligió romper el vínculo, en razón que, se insiste, Drummond LTD no las invocó como justas causas y finalmente se decantó por prescindir de ellas para efectuar el despido, aparte en que su voluntad si fue clara y específica.

Así las cosas, si en el acuerdo convencional se expuso que el trámite previo debe cumplirse para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, no resulta equivocado



considerar, como lo hizo la falladora primaria, que en los casos en que el empleador adopta la decisión de finalizar los contratos de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa del empleador, no se requiere de ese procedimiento. Luego, si el empleador ya adoptó de manera unilateral la decisión de finalizar determinado contrato de trabajo con el pago de la respectiva indemnización por despido y por motivos distintos a los que alude la cláusula convencional, como ocurrió en el presente asunto, el referido trámite, se itera, resultaría inocuo.

Esta interpretación no se aparta de lo acordado entre la empresa y el sindicato, pues, si la intención o querer de las partes suscribientes del acuerdo colectivo hubiese sido exactamente la que indica el recurrente, esto es, imponer a la empleadora la obligación de seguir un trámite o procedimiento convencional en todos los eventos en que se efectúe la terminación unilateral del vínculo con la cancelación de la correspondiente indemnización, lo lógico y razonable era que de forma expresa, clara y precisa los suscribientes así lo hubieran estipulado, y no limitarlo como eventos citados. Como ello no emerge de la literalidad de lo estipulado, no resulta posible establecerlo, pues con tal proceder se podría estar desconociendo la autonomía y liberalidad con la que cuentan las partes de la negociación colectiva, sumado a que, con la apreciación realizada por la juez de primer orden a esta específica cláusula, tampoco se transgrede el ordenamiento jurídico existente, en la medida en que la misma así entendida, no comporta la renuncia al mínimo de derechos y garantías que prevén las normas legales .

De conformidad con las pruebas recaudadas en el trámite del proceso, se evidencia que, el despido del trabajador no está edificado en aspectos relacionados con su estado de salud, pues la demandada invoca como causa de terminación de la relación laboral, una decisión unilateral sin justa causa, por la cual cancelo la indemnización correspondiente.

Así las cosas, como quiera que no se acredita que el demandante se encontrara en alguno de los casos excepcionales que brindan estabilidad laboral reforzada, la compensación económica pagada al trabajador despedido constituye una alternativa válida, que no riñe con la normatividad legal vigente.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte demandante, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

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

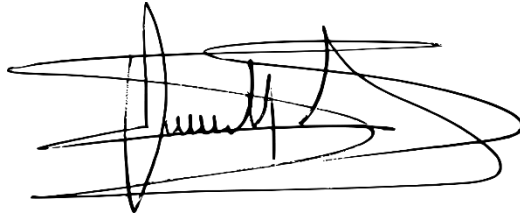
### **DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de febrero de 2017, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado