



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente:

Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DECIDE	SENTENCIA DE INSTANCIA
RADICADO	44001-31-05-001-2018-00290-01
DEMANDANTE	•RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
DEMANDADOS	•ROLDAN Y CIA LTDA.

Riohacha, catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2022)
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 069)

1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, procede a proferir sentencia escrita con fundamento en el art. 40 de la Ley 153 de 1887, modificado por el art. 624 del C.G.P., que establece que los recursos interpuestos deben ser tramitados conforme a las leyes vigentes al momento de su interposición, en este caso, el Decreto No 806 de 2020, que en materia laboral es el artículo 15, en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandante, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, el 7 de febrero de 2022 y el grado jurisdiccional de consulta, dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **RAMIRO PANA MONTERO contra ROLDAN Y CIA SAS.**

2. ANTECEDENTES.

2.1. La demanda.

El señor Ramiro Pana Montero mediante apoderado judicial, instauró proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia contra la sociedad Roldan Cia Ltda., pretendiendo que se declare la ineficacia de su despido del 1 de diciembre de 2015 por ausencia de una justa causa y decretar la vigencia del contrato de trabajo, y en consecuencia se condene a la entidad demandada al pago de todos los sueldos, las primas de servicios, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, indemnización moratoria, e intereses moratorios causados desde esa fecha en adelante.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

Como pretensiones subsidiarias solicitó la reliquidación de las cesantías definitivas incluyendo el salario promedio real de \$2.880.413, y con base en ello reliquidar intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, e indemnización moratoria por el no pago completo y oportuno de la totalidad de las cesantías y prestaciones sociales.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

Que el señor Ramiro Segundo Pana Montero, y la empresa Roldan CIA Ltda., suscribieron un contrato de trabajo por el término de duración de la obra a partir del 5 de diciembre de 2012; el cargo desempeñado fue el de operador de equipos.

El 30 de noviembre de 2015 la referida empresa dio por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa; el último salario promedio devengado por el accionante fue \$2.880.413, y el lugar donde prestó sus servicios fue en Puerto Bolívar, La Guajira.

La entidad demandada adujo como justa causa para despedir al demandante "haberlo encontrado conduciendo un equipo y hablando por celular sin la autorización correspondiente el día 28 de octubre de 2015", y como exculpante aquel refirió lo siguiente "el demandante cumpliendo una orden de su jefe inmediato señor Rodolfo de la Hoz (escortar un equipo del taller Eproqmecanica a la BC408 ziba de motores y luego recogerlo en la oficina ya que lo habían citado para terminar un curso de seguridad, higiene y aseo, lo cual casi al terminar la tarea lo llamaron para que lo recogiera en la oficina momento donde fue visto por el señor Javier Ortiz cuando contestaba el celular al llamado de recoger al señor Rodolfo en las oficina de Roldan"

Las razones del despido constan en una carta de terminación del contrato la que se encuentra en poder de la entidad demandada.

Consideró que la entidad al momento de liquidar las cesantías definitivas lo hizo con un salario inferior; refirió además que la entidad demandada descontaba la suma de \$110.000 hasta completar el valor de \$1.100.000 para pagar la recategorización de la licencia de conducción de sus empleados ya que ella contrataba directamente a la persona que hacía estos trámites.

Que la empresa no ha devuelto el dinero descontado, y tampoco diligenció la recategorización de la licencia del demandante

3. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

3.1.1. La demanda fue admitida el 13 de diciembre de 2018 y se dispuso la notificación a los demandados.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

3.1.2. La sociedad ROLDAN Y CIA LTDA. se notificó el 14 de mayo de 2019¹, y a través de apoderado contestó la demanda en los siguientes términos: aceptó la relación laboral existente con el demandante y, aclaró que el actor debía cumplir lo pactado en el contrato, y tener al día la documentación legalmente exigida para operar las sofisticadas maquinarias a su cargo, lo anterior con el fin de proteger la vida de los trabajadores y como política de seguridad industrial.

Dilucidó que dio por terminado el contrato de trabajo con respeto del debido proceso del accionante quien participó en una diligencia de descargos, además que posteriormente se le comunicaron las razones de la terminación del contrato explicitándose las razones y motivos de la determinación, que por demás fueron confesadas y aceptadas por el trabajador.

Expresó que actor violó las siguientes normas de seguridad: (i) conducir un vehículo de alto tonelaje sin portar licencia y (ii) conducir hablando por celular, que fueron puestas en conocimiento del actor en su oportunidad y que constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo tal y como lo prescribe el numeral 4 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 y los numerales 4, 13 y 16 del contrato de trabajo.

Solicitó tener como confesión el hecho noveno de la demanda, ya que allí el accionante aceptó que habló por celular mientras conducía un vehículo pesado en el Cerrejón, y precisó que la liquidación de prestaciones sociales se realizó conforme a derecho.

Agrego que el último salario devengado por el accionante fue la cantidad de \$1.268.540, tal y como se acredita con el desprendible de nómina y no 2.880.413 como se pretende hacer pasar.

Explicó que el descuento de \$110.000 obedeció a un préstamo solicitado por el actor en el que autorizo a la demandada a efectuarlo, lo cual tuvo como fin “buscar un tramitador para efectos de obtener la recategorización de su licencia de conducción, tramitador que se comprometió con el actor a cumplir con dicha diligencia de recategorización, lo que parece no se cumplió”

Con base en lo antecedente solicitó la negativa de las pretensiones y propuso las excepciones de fondo que denominó INEXISTENCIA DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL E INJUSTA DEL CONTRATO DE TRABAJO, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA ILEGALIDAD DE LA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO, BUENA FE, INNOMINADA O GENÉRICA.

¹ Página 82 del cuaderno principal.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

3.1.3. La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el 23 de septiembre de 2019, conforme al acta que obra en la página 30 del cuaderno segundo de primera instancia.

4. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el siete (7) de febrero de dos mil veintidós (2022), en la que resolvió denegar las pretensiones de la demanda, y declarar acreditada la excepción de inexistencia de la terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo.

Consideró el juez, que en este caso no había lugar a declarar la ineficacia del despido porque no concurría a favor del actor algún fuero especial de protección, agregó que la verdadera discusión se circunscribió en torno a si existió o no una justa causa del despido que diera lugar a la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S del T.

En cuanto a los motivos del despido consideró que estos fueron razonables ya que el actor aceptó haber estado hablando por celular mientras conducía y además, no tener autorización vigente de parte del Cerrejon para circular en el vehículo, lo cual era de conocimiento del actor desde que suscribió el contrato de trabajo y por ser una justa causa de terminación del contrato, la grave negligencia que puso en peligro la seguridad de las personas o las cosas a las luz del artículo 68 del CST, consideró ajustado el despido.

En lo relacionado con una posible reliquidación de las prestaciones sociales, denegó dicha pretensión ya el que auxilio de alimentación y la bonificación por responsabilidad que devengaba el actor en su nómina, no constituían salario a la luz de previsto en el artículo 127 del C.S del T, por lo que concluyó que la liquidación de la empresa fue ajustada al promedio devengado mensualmente por el trabajador. Y tampoco ordenó la devolución de la suma de \$1.100.000 que aparentemente fueron debitados de manera ilegal por el empleador, ya que las probanzas arrojaron que dicho dinero había sido un descuento autorizado por el actor.

5. RECURSO DE APELACIÓN.

Como quiera que los hechos que fundamentaron la apelación son los mismos que dieron razón de ser a los alegatos, se tendrá en cuenta para efectos del estudio de la apelación, estos últimos ya que por su claridad permiten un mejor

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

entendimiento de los reparos efectuados a la sentencia de primer grado, lo que deriva en mayor garantía del derecho de defensa del trabajador.

Para el accionante las evidencias arrojaron que se le vulneró a su prohijado en las diligencias de descargos las siguientes garantías (i) derecho de contradicción, (ii) plena identificación e intermediación de la falta, máxime que las circunstancias que conllevaron al despido fueron causadas por la negligencia y el abuso de Roldan Cia, durante la vigencia de la relación laboral, “siendo ella la causante tanto de la comisión de la supuesta falta grave, el vencimiento de la licencia de conducción” o autorización para operar en el Cerrejón, lo cual fue confesado por la propia representante legal de la empresa que conocía de la no vigencia de la licencia de conducción de la accionante.

Que al momento de ser sorprendido el accionante mientras se comunicaba por teléfono, y a su vez conducía, por obvias razones no podía recibir instrucciones de manera verbal, de hecho, no estaba en un lugar próximo, por ende, las recibió por teléfono, ya que su capataz le había dicho que estuviera pendiente de su llamado para recogerlo y además era la única forma de comunicación existente.

Insistió en que en la diligencia de descargos no le permitió arribar testimonios, como la era la del señor Rodolfo de la Hoz, quien tuvo relación directa con la comisión de la falta, y así tener el contexto completo de los hechos que finalmente conllevaron a la desvinculación del accionante y ello derivó a que el acta de descargos se estableciera un régimen de responsabilidad objetiva, desconociendo que todo procedimiento sancionatorio no se rige por ese tipo de responsabilidad.

No se determinaron “Las personas que intervinieron o estuvieron presentes en el lugar de los hechos, una estimación juiciosa del peligro, hora de ocurrencia de la supuesta falta, vehículo el cual cometió la supuesta infracción, y mucho menos se comparte el reporte, registro, declaración o documento en que se sustenta el procedimiento sancionatorio, ya que quien detecta la supuesta comisión es una persona totalmente ajena a la empresa demandada”; además a su juicio no se cumplió con lo dispuesto en la sentencia C- 593 de 2014, frente al debido proceso en materia de sanciones disciplinarias.

A su juicio la valoración del testimonio Rodolfo fue importante ya que testificó haber impartido ordenes al trabajador que originaron los hechos que derivaron en su despido, pues fue quien dio la orden para que Ramiro condujera, pese a que “no tenía la licencia de conducción y muchos menos la licencia o autorización que otorga el cerrejón, no le importó tal circunstancia sino que le daba órdenes al trabajador de operar maquinaria bien sea liviana o pesada para el cumplimiento de obligaciones laborales”. Y además reconoció que llamó al trabajador a sabiendas de que estaba operando un equipo

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

y el contexto de esta llamada es que no continuara con la escolta que ejercía, buscando designarle una nueva actividad.

Consideró entonces que la que generó las circunstancias del despido fue la propia empresa ya que fue quien se acercó al demandante para recategorizar su licencia, puesto que el señor Ramiro Pana nunca hizo una solicitud a la empresa con esa finalidad, aunado a ello, la empresa en el momento en que invita al trabajador a prestar autorización para el descuento y contactar con un tercero para gestionar los trámites correspondientes, está usurpando la obligación que es del trabajador de realizar la categorización, lo cual fue declarado por el testigo Diomedes y por tanto asumió el riesgo de llevar a cabo la recategorización.

Consideró además que la empresa no cumplió con sus obligaciones de exigir la licencia, pues duró cerca de 600 días sin dicho documento, entonces la empresa no supo explicar que labores ejerció el demandante en ese interregno de tiempo, teniendo en cuenta que la empresa sabía que al señor Ramiro se le había vencido su licencia.

Que no tiene sentido argüir que el empleado no respetó las cláusulas contractuales cuando fue la empresa que en desarrollo de sus obligaciones contractuales no respetó las cláusulas ya que se benefició de las actividades laborales desplegadas por el trabajador sin que tuviera vigencia la licencia de conducción

Precisó además que la empresa nunca demostró haber entregado dinero al demandante para el trámite de la recategorización, pero si existió una carta del 23 de julio de 2015 donde el accionante pide la entrega del dinero descontado, dado que nunca recibió dicho emolumento, lo que demuestra la existencia de un intermediario de la empresa en la realización de ese trámite y que la demandada quiere desconocer ahora endilgándole responsabilidades en su comportamiento como trabajador.

Pese a ello criticó la sentencia de primer grado pues se dedicó exclusivamente a valorar cada de una de la declaraciones testimoniales que no le favorecían a la accionante e ignora sus contradicciones referente al tema del intermediario contratado por la empresa para el desarrollo de la campaña de recategorización en especial “la entrega del dinero supuestamente prestado pese a la existencia de la representante legal de establecer lo que se consignaba en la cuenta bancaria, y sobre todo, el rol de la empresa en dicha compañía, cuando los hechos indican que esta contrató al intermediario, la abonó el dinero y esa persona se ponía en contacto con el trabajador para hacer la diligencia correspondiente”

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

En consecuencia, no debió desconocerse la mala fe de la compañía en el despido de la demandada y tergiversar su participación en el despido del demandante, y a todas las circunstancias que rodearon el trámite; máxime cuando la conducta del trabajador se rigió por los postulados de la buena fe. Con base en ello solicitó la revocatoria de la sentencia de primer grado.

5.1. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En el curso de esta instancia, la apoderada de ROLDAN & CIA, presentó los alegatos de conclusión, pidiendo que se confirme la sentencia.

6. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, por lo que la Sala centrará su estudio en los argumentos por el esbozados.

En lo que tiene que ver con el grado jurisdiccional de consulta otorgado por el juez de primera instancia, el mismo no tiene fundamento en esta oportunidad, dado que la concesión del recurso de apelación en el caso en concreto excluyó esa posibilidad conforme lo dispuesto en el artículo 69 de CPTSS².

Dicha forma de proceder ha sido patente en decisiones de las altas cortes verbigracia, sentencia C-424 de 2015 de la Corte Constitucional que refirió sobre la temática lo siguiente:

La consulta es un mecanismo *ope legis*, esto es, opera por ministerio de la ley y, por tanto, **suple la inactividad de la parte en cuyo favor ha sido instituida cuando no se interpone por ésta el recurso de apelación**, aunque en materia laboral el estatuto procesal respectivo la hace obligatoria tratándose de entidades públicas. Además, la consulta está consagrada en los estatutos procesales generalmente con base en motivos de interés público con el objeto de proteger a la parte más débil en la relación jurídica que se trate.

Basten entonces los anteriores argumentos para concluir que no se estudiará en esta oportunidad el aludido mecanismo de revisión de la sentencia ya que

² Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario **serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas**.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

como se sostuvo no opera en este caso, por la interposición del recurso de apelación que oportunamente radicara el demandante.

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

6.1. COMPETENCIA.

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T. y S.S.

6.2. PROBLEMA JURÍDICO

¿Acertó el juzgado de primera instancia al absolver a la sociedad demandada, por acreditarse en el caso un despido justo?

6.3. TESIS DE LA SALA.

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la confirmación del fallo apelado, como quiera que, del material probatorio recaudado, se advierte acreditada la justeza del despido del accionante.

6.4. PREMISAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

- 1) Artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del trabajo, justas causas de terminación de contrato.
- 2) Corte suprema de Justicia en Sentencia con SL2351 de 2020 radicación 53676, debido proceso en el despido del trabajador.

6.4. CASO CONCRETO.

No admitió discusión en el caso en concreto, que entre el señor Ramiro Segundo Pana Montero y la entonces empresa Roldan y Cia Ltda ³se celebró un contrato de trabajo cuya asignación mensual era \$920.975 pesos, para desempeñar el cargo de operador de equipos y que tuvo como fecha de inicio el 5 de diciembre y terminó el 4 de noviembre de 2015 por decisión unilateral del empleador que adujo una justa causa; así mismo se acreditó que el empleador efectuó la respectiva liquidación

³ Ahora Roldan y Compañía SAS

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

Por sabido se tiene que, cuando una de las partes toma la decisión de concluir el vínculo laboral tiene el deber de dar a conocer a la otra de manera clara, los motivos o causas que lo conducen a finiquitar el contrato, que obviamente deben ser las contempladas taxativamente en la ley, en convenciones colectivas o en el contrato de trabajo, como justificativas de la terminación del vínculo, así lo establece el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reproducido por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y lo ha pregonado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como lo fue en sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011, en la que recalcó que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa, pues lo que busca la norma es que quien toma la decisión de terminar el contrato de trabajo no pueda con posterioridad aducir causales o motivos diferentes y además se busca garantizar a la parte afectada el derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas.

Comunicada la decisión del despido el empleador adquiere la carga de probar en juicio la causa que según su parecer justifica el despido, si quiere exonerarse de cubrir los perjuicios materiales y morales que se deriven de su decisión y que pueda sufrir el trabajador, esto es, debe acreditar una de las justas causas previstas en el literal a) artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, o si es el caso, alguna de las causas establecidas en la convención colectiva o en el contrato de trabajo para fundamentar el despido.

Es preciso señalar que de conformidad con la documental obrante a la página 148 del cuaderno 1 del expediente digital la sociedad empleadora adujo como hechos justificantes del despido del actor el haber irrespetado la normativa de seguridad de la empresa y su contratista Carbones del Cerrejón Limited, en especial haber conducido sin la autorización o licencia e igualmente conducir mientras hacía uso de su celular, situaciones que a juicio del empleador atentaron contra la vida e integridad del personal que labora con la empresa. Lo referido con apoyo en las cláusulas 1ra literal d y e)⁴, 7ma numerales 6, 13⁵ y 16 del

⁴ El empleador (...) contrata los servicios del trabajador antes mencionados y este se obliga a lo siguiente: d) si tiene a cargo **vehículo se obliga: a exhibir y mantener al día su licencia de tránsito**; a no conducir bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas (...). e) **A respetar, obedecer y cumplir las normas de seguridad industrial establecidas por el empleador y Carbones del Cerrejon Limited** e igualmente las de disciplina, comportamiento y relaciones humanas y personales con sus superiores y compañeros de trabajo, lo que hará no solo como lo indican las leyes vigentes, sino también en la forma y condiciones exigidas por Roldan y CIA Ltda y/o Carbones del Cerrejon Limited o sus respectivos funcionarios y durante todo el tiempo que dure la obra y/o el desarrollo del presente contrato.

⁵ Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, la enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351, entre otras las que se relacionan a continuación y además por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto de califican como graves: 6) **cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y 7) el incumplimiento por insignificante que sea**, por parte del trabajador, de las normas de seguridad

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

contrato de trabajo, como también lo dispuesto en los artículos 58⁶ y 60 del C.T del T

Queda entonces en evidencia que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo provino de la empleadora, quien esgrimió para tal efecto causas legales que demostradas la eximen de asumir las consecuencias indemnizatorias previstas en el art. 64 ibidem, veamos entonces si asumió la carga probatoria relativa a demostrar los hechos atribuidos al otrora trabajador para justificar su despido.

Para tal efecto la empresa Roldán arrimó el acta de descargos del 4 de noviembre de 2015 en el que el señor Ramiro Segundo ante el cuestionamiento realizado por el empleador acerca de los hechos acaecidos el 28 de octubre de 2015, confesó: “Mi capataz el Sr Rodolfo de a Hoz me delegó escoltar un equipo del taller de Eproqmecánica a la BC 408 Zona de Motores y luego recogerlo a él en la oficina ya que lo había citado para terminar un curso de seguridad, higiene y aseo, lo cual casi al término de la tarea me llamó para que lo recogiera en la oficina al momento donde fui visto por el señor Javier Ortiz cuando contestaba el celular (...)”

Durante el trámite judicial se escuchó la versión del señor Ramiro Pana quien volvió a referir que, en la fecha indicada, manejó el vehículo de la empresa por autorización de sus superiores, y que contestó una llamada que Rodolfo de la Hoz – su capataz – le hizo para que cambiara de rumbo en su destino; refirió además que no pudo detener el vehículo para contestar porque podía poner en riesgo el otro rodante que venía escoltando; además que para ese momento no había recategorizado su licencia y por ende no podía trabajar en el Cerrejón.

De esto último dio cuenta también la autorización de descuentos por nómina suscrita por el actor, con el fin de pagar su licencia de conducción del 11 de agosto de 2014 y el mismo derecho de petición fechado al 23 de julio de 2015 donde el accionante acepta que un supuesto tramitador no le había entregado una licencia de conducción.

Así mismo el propio Rodolfo de a Hoz, manifestó en el estrado que ordeno al señor Pana escoltara un equipo, y posteriormente habló por celular mientras

industrial (...).16) **El desarrollar labores diferentes a las asignadas sin autorización del empleador o manejar máquinas o vehículo sin previa capacitación, inducción o sin el cumplimiento de la documentación requerida por las leyes vigentes.**

ARTÍCULO 58: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador (...) 7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

aquel conducía, con el fin de cambiar de planes y que llevara los equipos a los patios.

El referido material probatorio permite establecer que efectivamente el día 28 de octubre de 2015, el demandante condujo un vehículo - como el mismo lo aceptó- sin contar con la licencia respectiva, así mismo, que durante ese ejercicio habló por teléfono con Rodolfo de la Hoz; y que mientras ejercía dichas actividades irregulares fue sorprendido por un supervisor del Cerrejón; hechos que se derivan del examen de los elementos probatorios anteriormente enunciados y que dan cuenta de la violación del reglamento e inclusive de la normas nacionales de tránsito que prohíben la conducción de vehículos sin licencia vigente y hablando por celular⁷.

Así las cosas, en concepto de la Sala el demandante al incurrir en las situaciones descritas dio lugar a que se configurara una justa causa de despido, consistente en la comisión de una falta grave calificada como tal en el contrato de trabajo. En efecto, el art. 62 de este plexo normativo considera como falta grave la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias,” y es claro del contenido del contrato, que se obligó a mantener actualizada su licencia de conducción y respetar las normas de tránsito, por lo que objetivamente el despido se encuentra ajustado a derecho.

Para la Sala las circunstancias enrostradas – en especial la de hablar por celular mientras se maneja - se convierte en una violación grave de sus obligaciones, toda vez que es una maniobra que genera un potencial peligro para todos los transeúntes y el personal que concurre por el lugar de trabajo, que en muchas ocasiones son minas en las que se manejan todo tipo de artefactos que pueden exacerbar las consecuencias de un choque, como combustibles, explosivos o cualquier otra sustancia empleada en el sector. No es desconocido que la actividad minera es considerada de alto riesgo, en razón a las dimensiones de los equipos utilizados en esa explotación económica, que exige de los trabajadores un estado de cuidado y atención especial a efecto de minimizar o evitar los riesgos que allí se generan.

⁷ Artículo 131 del código nacional del tránsito Los infractores de las normas de tránsito serán sancionados con la imposición de multas, de acuerdo con el tipo de infracción así: Será sancionado con multa equivalente a ocho (8) salarios mínimos legales diarios vigentes (smldv) el conductor y/o propietario de un vehículo automotor que incurra en cualquiera de las siguientes infracciones: **B.1. Conducir un vehículo sin llevar consigo la licencia de conducción. B.2. Conducir un vehículo con la licencia de conducción vencida. C.38 Usar sistemas móviles de comunicación o teléfonos instalados en los vehículos al momento de conducir, exceptuando si estos son utilizados con accesorios o equipos auxiliares que permitan tener las manos libres.**

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

Pero también en este caso la gravedad está calificada de tal forma en el contrato de trabajo cuando se incumplen las normas y procedimientos internos establecidos para el desempeño de las funciones, como mantener su licencia al día lo cual da cuenta de su idoneidad y constante actualización de su labor de conductor, y ello repercute en una sana relación con la empresa, quien ante posibles responsabilidades, se vería exonerada por la idoneidad y constante capacitación del personal a su cargo, lo cual eventualmente no sería posible en el caso concreto, ya que el actor asumió un riesgo irresponsable de conducir un vehículo, con plena conciencia de que no estaba autorizado para maniobrarlo.

Para el demandante, fue la compañía Roldan Ltda la causante de su despido pues ella consintió que realizara sus labores aun cuando tenía vencida su licencia de conducción, lo cual fue confesado por la propia demandada. Frente a ello importa indicar, que es cierto que la empresa conocía del estado de la licencia del accionante, al punto que consintió un préstamo de dinero para que el actor renovara su licencia.

Sin embargo, el actor pretende confundir dos situaciones, una cosa es que el empleador hubiese tenido conocimiento de que el actor no tenía licencia, y otra, que el empleador haya consentido que el actor condujera vehículos sin licencia; esto último indefectiblemente no se deduce de lo primero.

Argumenta el actor como base de su tesis que el empleador consintió que condujera vehículos porque su labor no era otra que conducir maquinaria, y que haber permanecido cerca de un año sin licencia era muestra de la anuencia de aquel, sin embargo ello no resulta del todo cierto pues si bien su labor principal era la de operador de equipos, también se demostró que el actor hacía otras actividades como lo refirió su capataz Rodolfo de la Hoz, quien precisó que Ramiro Pana también se desempeñaba como señalero, por lo que la tesis del accionante cae de su peso, cuando no acreditó que todo el tiempo de su vinculación con Roldan y especialmente mientras estuvo sin licencia, condujo vehículos bajo la anuencia de su empleador.

Entonces claramente no se encuentra demostrado que la empleadora asumió el riesgo, como lo quiere hacer ver el apoderado del demandante, pues si bien permitió que el accionante laborara para la empresa – se repite -, no está demostrado que siempre lo hizo como conductor de vehículo y por el contrario se probó que ejercía también labores diferentes a la conducción.

Ahora bien, el hecho de que su capataz le hubiese ordenado conducir, no significa que de por sí exista una exclusión de su responsabilidad, pues conocía desde la suscripción del contrato de trabajo que era prohibido el manejo del

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

vehículo, por lo que debió poner dicha situación en conocimiento de su superior, para quien, - cómo se desprende de su declaración – existía el convencimiento de que sí contaba con licencia para conducir

No resulta ser una exculpante válida para la Sala el hecho que contestó el teléfono cuando conducía el vehículo porque no podía recibir instrucciones verbales, ya que pudo no contestar y esperar las indicaciones una vez arribara a un lugar seguro, cuando el vehículo estuviere detenido, además no es cierto que el capataz le haya inquirido a que estuviera pendiente de una llamada, pues Rodolfo de la Hoz no expresó eso en su declaración, ya que la llamada obedeció a una orden dada por el señor Pedro Quiroga a las 11:45 am, cuando el actor se movilizaba en su vehículo.

De otra parte, la corte suprema de justicia en sentencia SL2351 de 2020 radicación 53676 precisó cuáles eran las garantías del derecho a la defensa en trámite de la finalización del vínculo por justa causa, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, 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 indemnizarlos³. b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso. e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL15245 de 2014

Dicho procedimiento mínimo se vio acatado en el caso en concreto pues al actor le fueron endilgados los cargos concretos por los cuales fue despedido, hubo inmediatez entre los hechos y el despido, se configuraron las causales de despido como ya se estudió y finalmente el actor pudo rendir descargos, en donde valga recordarlo, confesó los hechos que se le endilgaron.

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

Ahora respecto de la recepción de testimonios que echó de menos, valga decirlo no había procedimiento interno en el caso en concreto que permitieran dicha actuación, por lo que el debido proceso se entiende satisfecho con la ejecución de las antecedentes etapas y debía el actor, si requería práctica de prueba testimonial, discutir la justeza del despido ante la jurisdicción ordinaria, como finalmente lo hizo; por ende a la luz del precedente decantado por nuestro máximo órgano de cierre de la justicia ordinaria no hubo vulneración del consabido derecho en el trámite del despido del actor.

Para la Sala el planteamiento acerca de una posible actuación irregular de la empresa por el hecho de haber realizado descuentos que tuvo como fuente una autorización del actor para el pago de una licencia que nunca realizó la empresa, no se demostró, ya que testigos como Diomedes de Jesús y Jhon Griego contradijeron la tesis del actor en el sentido que lo acostumbrado en esos casos era que la empresa desembolsara el dinero, y que cada quien ejecutara el trámite por su parte con el tramitador de su preferencia, e independiente de la empresa; en ese sentido, no se advierte la irregularidad enrostrada.

Sin embargo, al margen de las dudas que pudiesen haberse cernido sobre el tema de la recategorización de la licencia y la participación de la empresa en ese trámite, lo cierto es que ello, como ya se estudió, no habilitaba al accionante a cometer las conductas por las que fue despedido, pues se repite, lo uno, no tenía relación con otro.

En criterio de esta Sala, la valoración conjunta del haz probatorio recaudado en esta actuación conduce a considerar, que ROLDAN LTDA hoy ROLDAN Y COMPAÑÍA SAS, tuvo motivos claros y suficientes para decidir dar por terminado el contrato de trabajo en cuestión con justa causa. Obsérvese que se dispone de diferentes elementos de prueba que permiten colegir que RAMIRO PANA incurrió en graves fallas y omisiones al momento de ejercer las funciones propias su cargo y que fueron advertidas por la empleadora.

En ese orden de ideas, se deberá confirmar la decisión de primera instancia en cuanto encontró acreditada una justa causa para la finalización del contrato de trabajo celebrado por el actor con ROLDAN.

Se condenará en costas a la parte accionante en la suma de un salario mínimo.

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

Rdo: 44-001-31-05-001-2018-00290-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: RAMIRO SEGUNDO PANA MONTERO
Acdo: ROLDAN Y CIA LTDA
Decid: Sentencia de segunda instancia

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha siete (7) de febrero de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso ordinario adelantado por **RAMIRO PANA MONTERO contra ROLDAN Y CIA SAS.**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.), esto es, a la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte demandada.

TERCERO: Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES.
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO.
Magistrada.

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ.
Magistrado.

Firmado Por:

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Carlos Villamizar Suárez
Magistrado
Sala 002 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo

Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6c61e5d59be6f8a552affae456949574a10758c65bb04eda28ace3fbc6f4ac97**

Documento generado en 14/12/2022 05:01:04 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>