

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Diecisiete (17) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

Aprobado mediante acta N° 0090 del 17 de marzo de 2023.

20-178-31-05-001-2020-00045-02 Proceso especial de levantamiento de fuero sindical por DRUMMOND LTD contra LEONIDAS ANTONIO SANTANA ZABALA.

1.OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 06 de octubre de 2022, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. DE LA DEMANDA PRINCIPAL.

Afirmó que demandado labora en DRUMMOND LTD desde el 30 de enero de 2002, que inició en el cargo de operador de bulldozer y posteriormente como operador de pala.

Que el día 25 de enero de 2020, el señor Santana Zabala, se encontraba en turno nocturno operando la pala 6262, tipo 3600 Hitachi, retroexcavadora de arrastre, bajo un plan de trabajo entregado por el supervisor en las que se encontraba determinado el modo, lugar y obligaciones, además, que las labores se realizaban en un sitio en condiciones óptimas para la operación de la maquinaria.

Relató que el demandado traslado el equipo de trabajo a otro lugar sin autorización de su superior, operó la maquinaria de forma inadecuada, al realizar labores no asignadas, generando daño en el motor trasero izquierdo externo y exponiendo la vida e integridad del trabajador.

Arguyó que el trabajador incumplió con el procedimiento de trabajo seguro y las forma en la que debía realizar el procedimiento y operación de la excavadora, razón por la que el día 25 de febrero de 2020, se aperturó un proceso disciplinario al accionado, agrega que, en la diligencia de descargos, se concluyó que al accionado no pudo desvirtuar los hechos endilgados, por lo que se concluyó que el demandado desatendió las instrucciones dado por el supervisor, trasladó el equipo a un área no asignada, decidió arreglar un área no asignada, operó la máquina de forma incorrecta, causó daños de gran magnitud al motor de traslación y ocasionó una pérdida de 6 horas de trabajo.

Por último, expresa que el señor LEONIDAS SANTANA ZABALA, hace parte de la junta directiva del sindicato SINTRAMIENERGETICA, sede Agustín Codazzi en el cargo de fiscal e hizo parte de la junta directiva del sindicato FUNTRAMIEXCO, por lo que goza de fuero sindical.

2.1.1.2. DE LA DEMANDA DE RECONVENCIÓN.

Expresó el señor LEONIDAS SANTANA ZABALA, que es miembro del sindicato SINTRAMINERGERTICA, en el cargo de fiscal es su seccional Agustín Codazzi, que la empresa DRUMMOND LTD, decidió aplicar lo dispuesto en el Art 140 del CST, situación que considera el demandante vulneras su derecho al trabajo, libre asociación y libertad sindical.

Manifestó que le fueron desmejoradas las condiciones laborales, que paso de devengar salario variable a salario básico, lo que afectó su prestaciones sociales y aportes a seguridad social; que en aplicación del artículo 140 sustantivo, la empresa dejó de cancelar el auxilio de residencia lo que representó una disminución en los ingresos y una desmejora sin autorización de un Juez.

2.2.2. PRETENSIONES.

2.2.2.1. DE LA DEMANDA PRINCIPAL.

La accionante DRUMMOND LTD pretende que:

- ✓ Se declare que el demandado se encuentra amparado por el fuero sindical.
- ✓ Se declare que existe una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, se ordene el levantamiento del fuero sindical y se otorgue permiso para despedir.

2.2.2.2. DE LA DEMANDA DE RECONVENCIÓN.

El demandante LEONIDAS SANTANA ZABALA pretende que se declare que:

- ✓ Goza de fuero sindical.
- ✓ Que DRUMMOND LTD, desmejoró sus condiciones de trabajo al impedirle prestar sus servicios afectando sus ingresos prestacionales, salariales y de seguridad social.
- ✓ Que se ordene restituir las condiciones de trabajo en los términos del artículo 408 CST.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.3.1. DE LA DEMANDA PRINCIPAL.

2.3.1.1. LEONIDAS SANTANA ZABALA.

Afirmó ser ciertos los hechos referentes a la relación laboral, condiciones en las que se desarrollaban sus labores y en lo que respecta a su condición de aforado sindical, expuso que no se extralimitó de sus labores, que cumplió con las funciones asignadas y se mantuvo dentro de los lineamientos.

Que no incumplió con su obligación, que el terreno se encontraba en malas condiciones para ejecutar las operaciones y cuando se percató de los daños ocasionados a la maquinaria, se detuvo y reportó a sus superiores; agregó que aun hace parte de la junta directiva de FUNTRAMIEXCO, por lo que aun goza de fuero sindical por su parte.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, aludiendo que no existe una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Formuló las excepciones de mérito de *“falta de causa, inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, prescripción, las genéricas”*

3.2.1.2. SINDICATO SINTRAMINIERGÉTICA Seccional Codazzi.

Coadyuvó la contestación del demandado, aceptó los hechos relacionados con la relación laboral y el fuero sindical del que goza el empleador, negó que el

trabajador haya incumplido sus obligaciones, que en ningún momento la conducta del señor LEONIDAS SANTANA ZABALA, generó un daño en el equipo de trabajo, ya que, este se encontraba en cumplimiento de las órdenes impartidas por su superior, en un terreno no apto para desarrollar las labores y sin apoyo, contrario a lo manifestado en la demanda.

Se opuso a las pretensiones, a excepción de la que busca declarar la existencia del fuero sindical; propuso las excepciones de mérito de *“falta de causa, inexistencia de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, las genéricas”*.

2.3.2. DE LA DEMANDA DE RECONVENCIÓN.

La empresa demandada en reconvención, aceptó los hechos referentes al fuero sindical del actor, manifestó que la decisión de aplicar el artículo 140 del CST, no tiene la intención de afectar los derechos sindicales del trabajador, puesto que podía seguir ejerciendo sus funciones como directivo sindical con permiso de ingreso de DRUMMOND LTD, que al trabajador se le suspendió el contrato de trabajo como consecuencia del proceso disciplinario que se le aplicó, reconociéndole el 100% del salario básico, por lo que no se le ha ocasionado una desmejora a los derechos del trabajador.

No se opone a la pretensión de reconocer el fuero sindical que cobija al actor, si a las demás pretensiones; como excepciones de fondo las de *“falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación, prescripción, cosa juzgada”*

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana por medio de sentencia del 06 de octubre de 2022, *i)* declaró la existencia del fuero sindical que cobija al señor LEONIDA SANTANA ZABALA emanado de los sindicatos FUNTRAMIEXCO y SINTRAMIERGÉTICA Seccional Codazzi, *II)* ordenó el levantamiento del mismo, *III)* declaró no probadas las excepciones del accionado;

De la demanda de reconvención, absolvió a DRUMMOND LTD de las pretensiones y declaró probadas las excepciones, por último, condenó al demandado al pago de costas y agencias en derecho.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

“Si el demandante LEONIDAS SANTANA ZABALA, goza de fuero sindical, si la causal invocada por la empresa DRUMMOND LTD, para dar fin al contrato de trabajo del trabajador, constituye justa causa que conlleve al levantamiento de su fuero sindical y le conceda el permiso para despedirlo”

“Establecer si la empresa demandada en reconvencción DRUMMOND LTD, ha desmejorado las condiciones laborales del demandante en reconvencción al aplicar el artículo 140 del CST, impidiéndole prestar los servicios, afectando los ingresos laborales de carácter salarial y el efecto prestacional, así como la pérdida del auxilio de residencia; si el demandante en reconvencción tiene derecho a la restitución de las condiciones de trabajo en los términos indicados en el artículo 408 del CST, así como el pago de indemnización correspondiente equivalente a los ingresos dejados de recibir”

En relación a la existencia del fuero sindical, la Juez determinó que no existe duda alguna sobre su existencia, igualmente, que no existe controversia alrededor de que el señor LEONIDAS SANTANA ZABALA, goza de fuero sindical por hacer parte de la junta directiva del sindicato SINTRAMIENERGETICA seccional Codazzi y, también, goza de fuero sindical por parte del sindicato FUNTRAMIEXCO, por lo que procede a estudiar los demás hechos.

En cuanto a la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, esta consideró que el demandado había participado en los hechos, toda vez, que así se encontraba demostrado con las pruebas allegadas al proceso, específicamente los testimonios y el registro de versiones de testigos aportadas por la empresa DRUMMOND, encontrando acreditado que el trabajador realizó un manejo inadecuado del equipo de trabajo, contrario al reglamento interno de trabajo y las disposiciones de trabajo seguro de la empresa; así mismo, el *a quo*, determinó que no había lugar a calificar la gravedad de la falta del señor LEONIDAS SANTANA, ya que estas encontraban calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo de la actora, razón por la que, declaró la existencia de una justa causa de terminación y, ordenó el levantamiento del fuero sindical del demandado.

En lo que concierne a excepciones formuladas, no las encontró probadas, frente a la de prescripción, determinó que la demanda se presentó en término, puesto que el empleador impartió aplicación al proceso disciplinario contenido en la convención colectiva de trabajo, el cual se finalizó el 28 de febrero del 2020 y, que al haberse suspendido los términos judiciales a raíz de la contingencia del COVID-19, no transcurrió los dos (2) meses establecidos en el artículo 118A del CPTSS.

De la demanda de reconvencción, resolvió que no existió desmejora de las condiciones de trabajo del actor, al encontrar que no hubo terminación del contrato de trabajo, sino que se impartió aplicación al artículo 140 CST, concluyendo que, si el contrato estaba vigente y, al trabajador le era reconocido el salario mínimo pactado, no existió conducta que afectara sus los derechos laborales.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

2.5.1. DE LEONIDAS SANTANA ZABALA.

2.5.1.1. DE LA DEMANDA PRINCIPAL.

Inconforme con la decisión tomada por la a quo, presentó recurso de apelación conforme a los siguientes tópicos:

- ✓ Manifiesta que existió una indebida valoración de las pruebas, debido a que, las pruebas documentales no dan claridad sobre la ocurrencia de los hechos, así mismo, de los testigos allegados, no se puede inferir que presenciaron el hecho, por lo que, considera que se está tomando la decisión con base en pruebas que no son contundentes.
- ✓ Expreso que se debe analizar la gravedad de la falta por la que pretende despedir, no basta con que se encuentre establecida en cualquier reglamento.
- ✓ Que las organizaciones sindicales siempre deben participar en los procesos cuando se encuentre en controversia los derechos sindicales, en este caso, el trabajador se encontraba asociado a los sindicatos SINTRAMINIERGETICA y FUNTRAMIEXCO, por lo que considera se incumplió con el procedimiento.
- ✓ Que se debe declarar probada la excepción de prescripción.

2.5.1.2. DE LA DEMANDA DE RECONVENCIÓN.

El demandante en reconvencción, se opuso a la decisión con fundamento en que existió una desmejora en las condiciones de trabajo del actor, al impedirle ejercer su trabajo, se violaron los derechos al trabajo y la libertad de asociación, agrega que, también hubo una desmejora económica, ya que los ingresos del trabajador disminuyeron.

2.5.2. SINDICATO SINTRAMINIERGÉTICA, Seccional Codazzi.

coadyuvó los fundamentos de apelación del extremo pasivo, además, sustentó el recurso de apelación respecto a que:

- ✓ Que la empresa no aportó pruebas al proceso que permitiese inferir que la ocurrencia del hecho, que todas las pruebas fueron de oída, por lo que no existe prueba clara de la falta del demandante.
- ✓ La juez de primera instancia cometió una fragante falta al no llamar al a FUNTRAMIEXCO al proceso, ya que de este también emana un fuero sindical del que goza el trabajador.

2.5.3. FUNTRAMIEXCO.

Expuso como fundamento de apelación que:

- ✓ Que, existió una violación al debido proceso, en la medida que no se le dio la oportunidad al sindicato de participar en el proceso disciplinario, que se tuvieron que tener en cuenta todas las entidades que tuvieron que ver con el fuero sindical.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por las partes, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, 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.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.

En atención a los reparos expuestos por las partes, y que obra acreditado en el legajo la existencia de un fuero sindical que cubre al señor LEONIDAS SANTANA ZABALA, se tiene que los problemas jurídicos a desatar son:

¿Se encuentra acreditada la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor LEONIDAS SANTANA ZABALA? En caso afirmativo, se debe determinar ¿hay lugar al levantamiento del fuero y autorizar el despido del trabajador?

¿Si se encuentra probada la excepción de prescripción?

¿Si se vulneró el debido proceso como consecuencia de la no participación de FUNTRAMIEXCO en el proceso?

De la demanda de reconvención.

¿Si existió desmejora en las condiciones laborales de LEONIDAS SANTANA ZABALA?

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1. CÓDIGO SUSTATIVO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 58. Prohibiciones Especiales del Trabajador

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de

modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primarias sobrantes.”

7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 62. Terminación del contrato por justa causa.

“4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

3.3.2. CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTICULO 61. Libre Formación del Convencimiento.

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.

ARTICULO 115. Inasistencia de la Partes.

“Si notificadas las partes de la providencia que señala la fecha de audiencia, no concurrieren, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de proceso de que disponga, o los que de oficio juzgue conveniente allegar”.

ARTÍCULO 118A. Prescripción.

“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses”

3.3.3. Código General del Proceso.

ARTÍCULO 167. Carga de la prueba.

“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”

3.4. Fundamento Jurisprudencial.

3.4.1. Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral.

3.4.1.1. De la valoración probatoria, sentencia SL1229-2022, del 05 de abril de 2022, con radicado N° 85137, MP Dolly Amparo Caguasango Villota.

“Respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, los Códigos General del Proceso y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular: el primero de ellos, en el artículo 221.3, le impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre «la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento. Si la declaración versa sobre expresiones que el testigo hubiere oído, o contiene conceptos propios, el juez ordenará que explique las circunstancias que permitan apreciar su verdadero sentido y alcance». Y el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto «inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes»”.

3.4.1.2. De la gravedad de la falta, sentencia SL339-2023 del 01 de febrero de 2023, con radicación N° 90097, MP Marjorie Zúñiga Romero.

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral Decreto 2351 de 1965 del contrato de trabajo. Una es y otra es [...] cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos [...].

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación [...]

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...

“Por lo anterior, se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas,

fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato”.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el sub examine, que la demandante DRUMMOND LTD pretende el levantamiento del fuero sindical y, por tanto, el permiso para despedir al trabajador LEONIDAS SANTANA ZABALA, arguyendo una justa causa para la terminación del contrato por incumplimiento de sus obligaciones laborales, ocasionando daño en el equipo de trabajo y poniendo en riesgo su vida e integridad.

En contraposición, el extremo pasivo y el sindicato SINTRAMIENERGÉTICA, manifestaron que el trabajador no incumplió con sus obligaciones, que siempre estuvo en acatamiento de las labores asignadas por sus superiores y, que, las malas condiciones del terreno impidieron el óptimo desarrollo de las operaciones.

De la demanda de reconvención, el señor LEONIDAS SANTANA ZABALA relató que la empresa DRUMMOND LTD, desmejoró sus condiciones laborales, al no permitirle continuar desarrollando sus actividades, aunado a la disminución en sus ingresos, que afectaron su salario y prestaciones, igualmente, el sindicato vinculado al proceso coadyuvó la demanda de reconvención.

Por su parte, DRUMMOND LTD, señaló que se inició un proceso disciplinario al actor, por lo que se suspendió su contrato de trabajo de conformidad con el artículo 140 del CST, no obstante, se reconoció el salario básico pactado entre las partes.

El a quo, en la demanda principal, reconoció la existencia de un fuero sindical en favor del demandado, encontró demostrada la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, a su vez, ordenó el levantamiento del fuero sindical y otorgó el permiso para despedir al accionado; en cuanto a la demandada de reconvención, absolvió a la empresa DRUMMOND LTD de las pretensiones.

Corresponde a esta magistratura dirimir los siguientes problemas:

¿Se encuentra acreditada la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor LEONIDAS SANTANA ZABALA? En caso

afirmativo, se debe determinar *¿hay lugar al levantamiento del fuero y autorizar el despido del trabajador?*

Para tales efectos, se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Oficio del 25 de enero de 2020, mediante el cual se realiza el reporte para proceso disciplinario, así como registro de las versiones de testigos. (fls. 296 a 302)
- ✓ Oficio del 25 de febrero de 2020, por medio del que notifica al trabajador de la apertura del proceso disciplinario y se cita a diligencia de descargos fijada para el día 26 de febrero de 2020, dejando constancia que se aplicaría el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo. (fls. 312 a 318).
- ✓ Acta de diligencia de descargos de fecha 26 de febrero de 2020, en donde se acredita que al accionado se le dieron a conocer los hechos, las causales de ser endilgan y las pruebas que obran en su contra, así mismo, se destaca que en aplicación del artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, se encuentra acompañado de 2 representantes del sindicato (fls. 319 a 326)
- ✓ Oficio del 28 de febrero de 2020, dirigido al trabajador y con asunto de comunicar la voluntad de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo, fundamentado en:
“la decisión de ha tomado la compañía de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, la cual estará sujeta al cumplimiento de las condiciones que más adelante se explicará, de acuerdo con lo preceptuado en el reglamento interno de trabajo, artículos 68 literales e, i, 72 numerales 1, 3, 7, 73 numerales 2, 4, 7, 8, 14 y 26, artículo 75 parágrafo numerales 8, 15, y 41; 78 literal b); artículo 79 numeral 9. Así como el artículo 58 numerales 1, y 3 que están en línea con los numerales 4 y 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, y con base en los graves hechos y fundamentos que se señalan a continuación.” (fls. 327 a 330)
- ✓ Reglamento interno de trabajo de la empresa DRUMMOND LTD (fls. 350 a 384)
- ✓ Convención colectiva de trabajo suscrito entre DRUMMOND LTD y el sindicato SINTRAMIENERGÉTICA vigente para el periodo 2019 – 2020. (fls.385 a 399)

En este caso, constituye un hecho indiscutido que el demandante se encontraba en desarrollo del turno laboral nocturno, el 25 de enero de 2020, igualmente, que este se encontraba operando la pala 6262, tipo 3600 Hitachi, retroexcavadora de arrastre, razón por la que los hechos objeto de controversia en esta instancia, versan sobre la posible participación del accionado en los hechos que se califican como faltas graves y que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo,

Ahora bien, se tiene que la empresa DRUMMOND LTD, argumenta que el trabajador incumplió con las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, específicamente las plasmadas de la siguiente forma:

“Artículo 68

- e) Ejecutar los trabajos que se le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;*
- 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 y*

Artículo 72. Son obligaciones del Empleado:

- 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*
- 3. Conservar rigurosamente y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias sobrantes.*
- 7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y enfermedades profesionales.*

Artículo 73

- 2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo.*
 - 4. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.*
 - 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 máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa.*
 - 14. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento, así como 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.*
 - 26. Utilizar en forma correcta los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre la Empresa.*
- PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave.*

Artículo 75.

- 8. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Empresa*
- 15. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderla, botarla o no informar de ello al superior respectivo.*
- 41. Las demás que resulten de la 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.*

Artículo 78. Constituyen faltas graves:

b. La violación grave por parte del Empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias o la ejecución de cualquiera de los actos prohibidos en la Ley, el Contrato o este Reglamento de acuerdo a sus artículos 70,71,72,73 y 74.

Artículo 79

3. La contaminación de productos, pérdidas de materias primas, productos intermedios o terminados, ocasionados por descuido, negligencia o culpa del Empleado.

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

Así mismo, la contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1ª. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

3ª. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primarias sobrantes.”

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Artículo 62 Ibídem, en el que se señala como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Al respecto de las disposiciones extralegales anteriormente relacionadas, es menester precisar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 de CGP, aplicado al caso en estudio por analogía, es deber de las partes probar el supuesto de hecho de la norma que consagra el efecto jurídico que persigue, por lo que es carga probatoria de la empresa actora, probar que las razones endilgadas para terminar la relación laboral, son justas.

Así las cosas, al abordar al estudio del material probatorio obrante en el legajo, se tiene que folio 297 a 302, se aportaron las documentales referentes al registro de versiones de lo ocurrido, rendidas por los señores Leónidas Santana,

Luis Albeiro Ospino, Samir Valdeblanquez, Willian Cárdenas y Andrés Alfonso Mendoza Daza, así mismo, se tienen los dichos del señor Álvaro Enrique Ayala, Mario Deluque Pinto y Mario Deluque Rangel, de las cuales se puede extraer que los señores Luis Albeiro Ospino y Álvaro Enrique Ayala, se encontraban presentes en lugar de los hechos.

En el caso del señor Luis Albeiro Ospino, este manifestó que el evento ocurrió en la pala 62, donde ya se habían realizado labores en turno anterior y se debía continuar; en cuanto a los hechos de controversia, este relató que se laborando en un lugar cercano, cuando se le solicitó que se acercara al área, percatándose de las siguientes situaciones, I) que la pala no se encontraba en el lugar indicado y II) que el que el motor de traslación había sido impactado, con el eje y la carcasa se encontraba afectada.

Por su parte, Álvaro Enrique Castro Ayala, expuso que es el supervisor senior, encargado de verificar en funcionamiento de cada uno de las palas; en cuento a los hechos, describió que se remitió al lugar del incidente, hallando que la pala fue movida a un punto más bajo del que debía estar y que el motor trasero se encontraba averiado.

A su vez, el señor, Mario Deluque Pinto, quien no estuvo presente en el lugar de los hechos, pero participó en la investigación, fue concordante en exteriorizar que el trabajador se encontraba realizando labores en un área no indicada, que el motor recibió daños, por no localizarse en lugar recomendado en el procedimiento de trabajo seguro, dijo además que la causa de daño del motor, es la roca, que por tal razón, en el área de trabajo no debe haber rocas, ya que por el peso de la máquina, esta se hunde, provocándose averías en el equipo.

En cuanto a las condiciones del terreno en donde se encontraba laborando el demandado, se tiene que, de las documentales, se extrae la versión de Andrés Alfonso Mendoza Daza, quien ejerce el cargo de operador de camión y quien fue el encargado de adecuar el terreno donde operaría la pala 6262, que tenía la función de hacer una mesa para elevar la pala 6262, indicando que envió un bulldozer a realizar el trabajo y, que el lugar quedo en condiciones 2 horas antes de iniciar el nuevo turno.

Conforme a lo anterior, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 61 del CPTSS, así como lo señalado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia como la *SL1229-2022*, citada como fundamento jurisprudencia, al analizar en conjunto de medios probatorios aportados y, encontrar que estas son concordantes con las causales que se imponen al trabajador, se logra concluir que el demandado LEONIDAS SANTANA ZABALA, fue participe de los hechos que

derivaron en las faltas alegadas por el demandante la cuales, al respecto de la calificación de su gravedad, es conveniente realizar las siguientes precisiones:

El demandado en el recurso de apelación, manifiesta que es competencia del Juez de instancia, calificar la gravedad de la falta cometida por el actor y, no apegarse a la calificación realizada por la empresa DRUMMOND en el reglamento interno, al respecto la honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL339-2023, que reitera las sentencias a CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855 y CSJ SL1920-2018, dijo que:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es y otra es [...] cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos [...].

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación [...]

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato”.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”

Resulta palmario entonces que la calificación de gravedad de la falta, debe estar estipulada en el pacto, convención colectiva, contrato o reglamento; por consiguiente, el incumplimiento implica una violación a lo dispuesto en esos actos, lo que constituye una justada causa para terminar el contrato; visto ello, no le asiste razón al recurrente en su reparo frente a que la falta debe ser calificada por el juez de instancia, memórese que como causal de despido, la actora fundamentó las establecidas en el reglamento interno de trabajo, *parágrafo del artículo 73 y la señalada en el artículo 78*, las cuales califican de graves.

Téngase en cuenta además lo dispuesto en el artículo 62 del CST que consagra dos situaciones diferentes que constituyen justa causa para terminar el

contrato de trabajo, una es la violación grave de las obligaciones y prohibiciones del trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda es incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave, ya sea en el contrato, reglamentos o convenciones.

A su vez, el artículo 410 *Ibidem*, señala como justas causas del despido del trabajador sindicalizado:

(...) b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Por último, en lo que atañe a la aplicación del principio “in dubio pro operario”, se debe señalar que el juez laboral, solo puede acudir a dicho principio constitucional cuando se halle ante una duda en la aplicación de dos o más normas vigentes y aplicables al caso, mas no al momento de realizar la valoración probatoria, ya que en virtud del 61 del CPTSS, el fallador está regido por la libre formación de convencimiento, las circunstancias relevantes del caso y la conducta procesal de las partes, de lo que se advierte acertada la decisión del juzgado primigenio, al declarar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, ordenar el levantamiento del fuero sindical y otorgar el permiso para despedir al accionado.

Procede esta sala a resolver el segundo problema jurídico, el cual corresponde determinar si:

¿Se encuentra probada la excepción de prescripción?

El demandado arguye que se encuentra demostrada la excepción de prescripción, dado que el empleador, tuvo conocimiento de los hechos el 25 de enero de 2020 y radicó la demanda de levantamiento de fuero hasta julio de 2020, téngase en cuenta que:

No existe discusión que la empresa tuvo inmediato conocimiento de los hechos, el día 25 de enero de 2020, así mismo, quedo acreditado que al trabajador se otorgó permisos sindicales, periodo de vacaciones y descanso entre el día 28 de enero de 2020¹, regresando a laborar el día 25 de febrero de 2020, calenda en el que se citó a la diligencia de descargos y se le notificó que se daría inicio al procedimiento disciplinario establecido en el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, el cual finalizó el 28 de febrero del 2020, fecha desde la cual empieza a contar el termino prescriptivo de dos meses reglado en el artículo 118 A del CPTSS.

¹ Archivo anexos para la demanda, Pag. Nro. 18

En ese contexto, resulta atinada la decisión del a quo, frente a no declarar la excepción invocada, atendiendo que mediante el decreto 564 del 15 de abril del 2020, se decretó la suspensión de términos de prescripción y caducidad desde el 16 de marzo de 2020, hasta el 01 de julio de la misma anualidad; ello autoriza concluir que, si la demanda fue radicada el 07 de julio de 2020, ante el Juez laboral, no se superó el termino prescriptivo establecido en el artículo 118 A ibídem.

El tercer problema jurídico planteado, es:

¿se vulneró el debido proceso del trabajador, como consecuencia de la no participación de FUNTRAMIEXCO en el proceso?

Se duele el censor que, mediante la sentencia de primera instancia, se desconoció el debido proceso de FUNTRAMIEXCO, al no permitirle participar en las instancias del proceso, en relación a ello, se tiene que,

De la sustentación del recurso de alzada, se logra apreciar, que esta se enfoca en la inasistencia de la vinculada FUNTRAMIEXCO a la audiencia reglada en el artículo 114 CPTSS, que se llevó a cabo el 18 de noviembre de 2020, diligencia en la cual, el representante de la organización sindical debía comparecer, contestar la demanda y formular los medios exceptivos, situación que no ocurrió y que desencadenó en la apelación de auto resuelto por esta sala en calenda 08 de noviembre de 2021.

En el proveído señalado, se memoró la consecuencia de la inasistencia de las partes a la audiencia inicial, artículo 115 CPTSS:

“Inasistencia de las partes: Si notificada las partes de la providencia que señala la fecha de audiencia, no concurrieren, el Juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga, o lo que de oficio juzgue conveniente allegar”

En este caso, quedo acreditado que se citó oportunamente al representante legal de FUNTRAMIEXCO para desarrollar la audiencia, sin embargo, este solicitó el aplazamiento, solicitud que fue despachada negativamente por el juez de instancia y recurrida por el apoderado del sindicato

citando el auto que dilucido la situación, este señala que:

“Si el proceso especial de levantamiento de fuero el legislador hubiere querido establecer la posibilidad de aplazamientos lo hubiese regulado; que la expresión justa causa implica la valoración del Juez y que no es cualquier causa, no se puede confundir con la sumariada o ligereza de la prueba; también emana de la misma norma cuando rotula “sin que en ningún caso pueda haber otro

aplazamiento” entonces hay eventos en los cuales sin importar la causa no hay aplazamiento, sin que implique per se una violación al debido proceso”

Así las cosas, no se advierte la vulneración al derecho al debido proceso invocada por el demandado, ya que las actuaciones surtidas por el juez de primer grado, se efectuaron conforme a derecho en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 CGP, aplicable por remisión del 145 del CPTSS; además sobre ese punto en particular, se pronunció esta colegiatura en proveído del 08 de noviembre de 2021.

En cuanto a la demanda de reconvención, se tiene el siguiente problema jurídico:

¿Existió desmejora en las condiciones laborales de LEONIDAS SANTANA ZABALA?

El actor en reconvención argumenta la desmejora en las condiciones laborales, exponiendo que DRUMMOND, le impidió seguir realizando sus laborales, en segundo lugar, porque sus ingresos disminuyeron como consecuencia de no prestar sus servicios.

Del material probatorio, se observa oficio dirigido al accionado, de fecha 28 de febrero de 2020 (*FI 331 C01 Principal*), en donde en el párrafo segundo se le comunica:

“A través de la presente, le informamos que, a partir del 29 de febrero de 2020, usted no debe prestar sus servicios, sin embargo, su contrato de trabajo seguirá vigente y se le continuará pagando salario básico, decisión que puede ser revocada cuando se estime necesario”

Al respeto, se tiene que, de conformidad con lo dispuesto en la norma, el artículo 140 del CST consagra que:

“Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}”.

Siendo así, no existe duda, que la empresa demandada en reconvención actuó en derecho al comunicarle al empleado la voluntad de prescindir de sus servicios, sin embargo, este seguía vinculado contractualmente, percibiendo el salario básico y gozando de sus derechos como trabajador, así las cosas, no existe razones para declarar la desmejora por parte de la empresa DRUMMOND LTD.

De conformidad con lo expuesto y atendidos los argumentos de apelación, esta Colegiatura confirma la decisión recurrida y se condenará en costas a la parte vencida.

5. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad, la sentencia proferida el 06 de octubre de 2022 por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, dentro del proceso especial de levantamiento del fuero sindical – permiso para despedir, iniciado por la empresa DUMMOND LTD en contra de LEONIDAS SANTANA ZABALA.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandada LEONIDAS SANTANA ZABALA, por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 S.M.L.M.V. líquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)
Ley 2213 de 2022

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente

(Ausencia justificada).

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.

Magistrado