



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 201783105 001 **2020 00031 01**
DEMANDANTE: KEVIN JOSÉ MEJÍA MOZO
DEMANDADO: DRUMMOND LTD.

Valledupar, veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 16 de julio de 2021.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato con Drummond Ltd a término indefinido, en consecuencia, se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto, más daños y perjuicios, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 17 de diciembre de 2014, se vinculó a la Drummond Ltd, mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de operador de equipo de soporte. Cuando se vinculó a la empresa, jamás le entregaron el manual de código de conducta y política de conflicto de intereses, en el que indica que no podía laborar si tenía algún pariente directo en la empresa.

Contó que el 9 de agosto de 2019 fue llamado a descargos sin la presencia de los representantes del sindicato por haber violado la política de conflicto de interés, al no reportar que su padre se desempeñaba como soldador en la misma compañía. Afirmó que los manuales utilizados para despedirlo no se aplicaban cuando ingresó a laborar, sino a partir del año 2015, lo que significaba que le fueron aplicadas formalidades que son desfavorables, siendo despedido el 20 de agosto de 2019.

Adujo que nunca tuvo llamados de atención cumplió a cabalidad sus funciones. Indicó que adquirió varios créditos con entidades financieras que, al ser despedido lo dejaron en banca rota, pues éstos fueron descontados de su liquidación final.

Al dar respuesta, la **Drummond Ltd**, se opuso al éxito de las pretensiones. Sostuvo que, al momento de la vinculación laboral, el demandante recibió y fue instruido acerca de la política de conflicto de intereses, sin embargo, nunca reportó ante la empresa el grado de consanguinidad (relación padre - hijo) que tiene con el señor Cesar Mejía Bolaño, quien también fue contratado desde el 1º de febrero de 2005, para el cargo de soldador. Referenció que dicha omisión constituye una falta disciplinaria, motivo por el que citaron al actor a descargos el 9 de agosto de 2019, previo cumplimiento del procedimiento establecido para tal fin en la convención colectiva de trabajo vigente. Aclaró, que la no comparecencia de la organización sindical obedeció a la decisión libre y voluntaria del extrabajador.

Señaló que la terminación del contrato obedeció a una justa causa debidamente acreditada, previo cumplimiento del procedimiento establecido en la convención colectiva. Para enervar las pretensiones propuso las excepciones de falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de Drummond Ltd; cobro de lo no debido; buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 16 de julio de 2021, resolvió:

“PRIMERO: Declárese que entre el demandante Kevin José Mejía Mozo, y la empresa Drummond Ltd, representada legalmente por el señor Santander Alfredo Araujo Castro, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO: Absuélvase a la empresa Drummond Ltd, Representada Legalmente por Santander Alfredo Araujo Castro, de las Demás Pretensiones Invocadas por el Demandante Kevin José Mejía Mozo.

TERCERO: Declárense probadas las excepciones propuestas por la empresa demandada. Exclusive la de prescripción.

CUARTO: Condénese en costas al demandante, Kevin José Mejía Mozo. Procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

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

Como sustento de su decisión, señaló que la existencia del contrato de trabajo se acreditaba con las pruebas aportadas y en lo referente a la terminación, adujo que el actor omitió informar a la demandada que su padre laboraba en la compañía, lo cual estaba consagrada como una violación a la política de conflicto de intereses de la empresa.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la parte demandante apeló la sentencia. Alegó que el juzgado no analizó los vacíos del Código de Ética, pues allí se señala claramente en el cuarto inciso que la restricción es para familiares que laboren en la misma área, lo cual no se ajustaba al caso, por cuanto él y su padre estaban en áreas diferentes. Que, si el actor faltó a la verdad, la empresa también, porque el referido Código no señala de manera taxativa la causal de despido, que contrario es que estableciera claramente que se

aplica así no laboren en la misma área; por lo que, ante ese vacío, debía aplicarse el principio de la duda en favor del trabajador, conforme el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Reprochó que, la empresa aceptara que él acudiera sin el sindicato a la diligencia de descargos, pues a considerarse haber sido su voluntad, se trataba de un derecho laboral irrenunciable. Manifestó, que la demandada es una empresa muy poderosa a nivel económico, por tanto, le era más fácil pagarle por el despido injusto y no enmendar sus errores con formalismos lejanos a la realidad.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar la justeza del despido del que fue objeto el actor por parte de la demandada.

1. De la indemnización por despido injustificado

En relación con este asunto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Así lo tiene sentado, en la sentencia SL 1680-2019, en la que señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciérne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de***

convicción:

*(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". **(Negrilla y subrayado por esta Sala).***

En esa línea de pensamiento, en el caso bajo estudio se observa en el expediente la comunicación de 20 de agosto de 2019, (*Carpeta: 07ContestaciónDemanda/AnexosContestacion Doc: carta terminación contrato.pdf*) mediante la cual el Superintendente de Relaciones Laborales de la Drummond Ltd, le comunicó a Kevin José Mejía Mozo, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de esa fecha.

Al haberse demostrado en el proceso, el hecho del despido, esto es que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió al demandante como trabajador de la Drummond Ltd, provino de esta última, entra la Sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.

Como fundamentos de la decisión de terminar el contrato de trabajo, la demandada invocó:

*“Por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la Compañía de dar por terminado su contrato con justa causa a partir de hoy 20 Ago 2019, de acuerdo con lo preceptuado, en el Reglamento Interno de Trabajo, entre ellas los artículos 68 literales d, f y g, 72 numeral 1, 4 y 5; 73 numerales 1, 9 y 14; 75 parágrafo numerales 26 y 41; 78 literal b); 79 numeral **14**; así como los artículos 58 numerales 1 y 5, numeral 6 del artículo 60, el numeral 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:*

Hechos:

El 2 de agosto de 2019, a raíz de un correo recibido a través del canal de denuncias, la empresa Drummond Ltd, tuvo conocimiento del grado de consanguinidad que lo relaciona con el empleado Cesar Mejía Bolaño CC 77100350, trabajador de la compañía, quien se desempeña en el cargo de Soldador desde el 1ro de febrero de 2005. Después de revisar el registro civil que usted entregó al momento de ser contratado, se pudo corroborar el

parentesco de padre e hijo que tiene con el trabajador antes mencionado. En su hoja de vida usted informó que la ocupación de su pare era “comerciante”. Usted al momento de su contratación, recibió y fue instruido acerca de la política de conflicto de intereses, y nunca reportó ante la empresa este grado de consanguinidad.

Procedimiento

(...)

Consideraciones:

El reporte presentado y sus anexos, es decir, los documentos que lo vinculan filialmente con el señor Cesar Mejía Bolaño, confirman el parentesco y demuestran claramente que usted faltó a su deber y obligación de informar de manera inmediata, la existencia de un evidente conflicto de interés, conforme la política determinada por la empresa.

(...)

Resulta sumamente delicado que haya guardado silencio, lo que además compromete su integridad, pues pese a conocer los mecanismos establecidos para informar este tipo de situaciones y de la insistencia con la que la compañía ha advertido a todos los empleados para el cumplimiento de dicha política, Usted prefiera ocultarlo, y es eso lo que constituye una violación a la Política de Conflictos de Intereses y está tipificado como una falta grave en nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

(...)”

Lo primero que debe dejar sentado la Sala, es que el hecho relativo a que el demandante y su padre Cesar Mejía Bolaño laboraban en la compañía para el momento del despido no es materia de discusión, se trata de una situación fáctica que no fue desconocida por el actor en ningún momento. Además, tal parentesco se comprueba con el registro civil de nacimiento No. 27044971.

Tampoco se refuta en esta instancia que al actor conocía el Reglamento Interno de Trabajo y la Política de Conflicto de Intereses, situación que, en todo caso, se encuentra acreditada con el contrato de trabajo suscrito por las partes el 17 de diciembre de 2014, el que, en su parte inferior, está suscrito por el demandante e indica:

“NOTA: RECIBÍ, LEÍ Y ENTENDÍ EN LA OFICINA DE DRUMMOND LTD. 10 EJEMPLARES ASÍ:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ADICIONADO CON LOS CAPITULOS XIX Y XX SOBRE ACOSO LABORAL

(...)

CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

(...)

Así mismo, se cuenta con otro documento en el que “KEVI JOSE MEJÍA MOZO” deja constancia que “*declaro que he leído, entendido y aceptado los documentos relacionados a continuación, y que mi conducta se regirá por su contenido:*” y en los que se relaciona “*REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ADICIONADO CON LOS CAPITULOS XIX Y XX SOBRE ACOSO LABORAL*”, “*CÓDIGO DE CONDUCTA, POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES*” (*Doc: disciplinario previo al despido con justa causa.pdf*).

Normas que regulan las relaciones laborales dentro de la compañía y fue igualmente entregado al demandante el 14 de septiembre de 2015, según se verifica en el “*ACTA DE ENTREGA MANUAL DEL EMPLEADO ROL DIARIO*”, así como remitida vía correo electrónico el 22 de marzo de 2019, conforme se observa del reporte de correo aportado (*Doc: disciplinario previo al despido con justa causa.pdf*).

Ahora bien, conforme los límites de la apelación, entiende esta Corporación que el reproche del demandante se circunscribe a que el Código de Ética presenta un vacío, por lo tanto, debió aplicarse el principio de la duda en su favor, conforme lo consagra el artículo 53 de la Constitución Nacional, dado que tal instrumento no manifiesta de manera taxativa la causal de despido y, allí, la imposibilidad de laborar de familiares hace referencia a la misma área o que uno ejerza supervisión frente al otro.

A efectos de resolver el asunto y como quiera que la parte no discute haber recibido los diferentes manuales y códigos de la empresa, se

examinará el contenido del Código de Conducta y Política de Conflicto de Intereses, así como el contrato de trabajo y el Reglamento Interno:

En la suscripción del **contrato de trabajo**, las partes acordaron:

“NOVENA: Ambas partes declaran que el presente contrato se entiende incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre LA EMPRESA y sus Trabajadores, en especial, las obligaciones propias del contrato de trabajo y las consignadas en los Reglamentos de Trabajo y de Higiene y seguridad, Política y procedimientos de seguridad industrial, así como todas las demás políticas y reglamentos que haya establecido o llegue a establecer la EMPRESA (...)

DECIMA SEGUNDA: Son justa causa para que la EMPRESA dé por terminado unilateralmente el presente contrato de trabajo sin el pago de indemnización alguna, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1963, el correspondiente Reglamento Interno de Trabajo, en las demás disposiciones que las puedan establecer y las siguientes: (...) 32. La violación de cualquier norma del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, las Políticas y procedimientos de seguridad industrial de la empresa, así como de las políticas que establezca o llegue a fijar la EMPRESA. (...)”

Por su parte, el **Reglamento Interno de Trabajo**, establece en el artículo 79, cuáles conductas constituyen faltas graves, dentro de las que se señala “14). -Violación de la política o conflicto de intereses, cuyo contenido se hará conocer al empleado a la firma del contrato.” (Carpeta 07ContestacionDemanda/AnexosContestacio Doc: Reglamento Interno de Trabajo.pdf).

En cuanto al documento de **Política de Conflicto de Interés (Ética)** refiere: (Carpeta 07ContestacionDemanda/AnexosContestacio Doc: Política de Conflicto de Interes.pdf)

“(...) y por lo tanto es urgente reportarle a la sociedad cualquier conflicto que pueda surgir en relación con los lazos familiares que existan o lleguen a existir con los demás empleados o candidatos en proceso de vincularse a Drummond Ltd., incluyendo contratistas y proveedores.

Siguiendo este razonamiento, debemos evitar que las personas entre las cuales existan lazos familiares trabajen en la misma área y que una de ellas esté bajo la supervisión directa o indirecta de la otra, pues no sólo queremos que los empleados sean leales a la sociedad, sino que deseamos que esta lealtad sea espontánea, sin presiones y exenta de cualquier conflicto. Si

surge cualquiera de estas situaciones, el empleado o el candidato tiene la obligación de informárselo de forma inmediata y por escrito a su Supervisor directo y simultáneamente a Recursos Humanos, Departamento Legal y Auditoría.” (subrayado de la Sala)

Y el **Código de Conducta**, establece: *(Carpeta 07ContestacionDemanda/AnexosContestacio Doc: Código de Conducta.pdf)*

“Conflicto de intereses en DLTD

(...)

Todos los empleados deben reportar cualquier relación familiar que exista o llegue a conocerse con los gerentes o asociados y con cualquier proveedor o contratista de Drummond Ltd. También deberán reportar cualquier lazo que conozcan entre los empleados de Drummond Ltd., y los empleados, gerentes o asociados de un proveedor.

Si se presenta cualquiera de estas situaciones, el empleado deberá reportarlo de forma inmediata y por escrito a su supervisor inmediato y simultáneamente a Recursos Humanos, Departamento Legal y Auditoría. La situación se manejará en forma justa, expedita y abierta, recurriendo a los canales que la compañía disponga al efecto.

Se considera que la familia inmediata incluye cónyuges, compañeros permanentes, parientes hasta el tercer grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, tíos y sobrinos), segundo grado de afinidad (suegros, cónyuges, y cuñados) y adoptantes y adoptados.” (subrayado de la Sala)

En lo tocante al documento Política de Conflicto de Interés (Ética), se advierte que, en efecto, tal como lo aduce el recurrente, se establece una limitación respecto a que familiares trabajen *“en la misma área y que una de ellas esté bajo la supervisión directa o indirecta de la otra”*, lo que, en principio, daría lugar a pensar que el actor no estaba obligado a reportar a la empresa su parentesco con su padre, pues, conforme quedó probado del interrogatorio de parte y los testimonios, el señor Kevin Mejía y su padre no ejecutaban sus labores en la misma área ni existía supervisión de uno sobre el otro.

No obstante, del contenido del Código de Conducta se constata que dicha restricción de familiaridad en la empresa no se circunscribía solo a que los trabajadores con parentesco laboraran en la misma área, pues, la

limitación allí establecida comprendía toda la compañía en general, es decir, que debía reportarse “*cualquier relación familiar que exista o llegue a conocerse*” de forma inmediata y por escrito “*a su supervisor inmediato y simultáneamente a Recursos Humanos, Departamento Legal y Auditoría*”, sin exclusión alguna.

Como puede verse, ningún vacío existe en el Código de Conducta frente a la obligación de todo trabajador de informar sobre los lazos de familiaridad dentro de la compañía, lo cual era de pleno conocimiento por el entonces trabajador, razón que impide atender favorablemente la consideración del recurrente.

Por ello, al estar probado el parentesco del promotor del juicio con otro trabajador - su padre - era su deber informar tal situación al empleador, lo cual no aconteció. Omisión que incluso el demandante reconoce en los descargos y que escuda en el hecho que “*muchas personas dependen de mi*”, aceptando igualmente que constituye una violación a una política de la compañía.

De otro lado, en cuanto al reproche relativo a que la empresa no debió aceptar que el demandante asistiera a la diligencia de descargos sin la presencia del sindicato, por tratarse de un derecho irrenunciable, se precisa que, conforme la citación a descargos adiada el 8 de agosto de 2019, es el mismo actor quien manifestó su decisión en forma voluntaria, de “*ME PRESENTO SIN DIRECTIVO SINDICAL*”, lo cual quedó igualmente consignado en el “*ACTA DILIGENCIA DE DESCARGOS*”.

Ahora, al no reposar en el plenario copia de la convención colectiva, no es posible verificar los términos en los que se acordó la presencia de la organización sindical en las diligencias de descargos, por tanto, para este caso en particular, la ausencia del sindicato no produce que el despido sea injusto.

Bajo ese horizonte, esta Corporación encuentra que los hechos que dieron origen al despido del promotor del juicio se encuentran

debidamente probados y corresponde a una de las faltas graves establecidas por el empleador. Así las cosas, la Sala confirma la decisión de primera instancia.

Al habersele resuelto desfavorablemente al demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N° 4 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

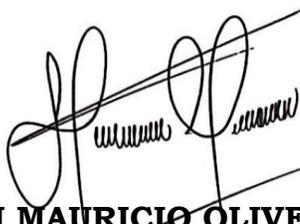
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 16 de julio de 2021.

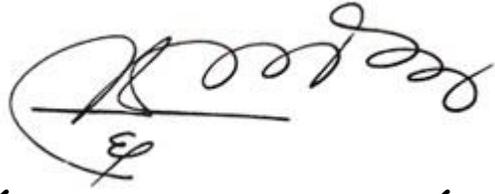
SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza del demandante. Fijense como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV, las cuales serán liquidadas concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jesús Armando Zamora Suárez', written over a horizontal line. Below the line, there is a small, stylized initial 'E'.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

(Con ausencia justificada- Permiso)

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado