

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



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

**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, 7 de julio de dos mil veintidós (2023).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** CARLOS MARIO TORRES RODRÍGUEZ  
**Demandado:** DIMANTEC LTDA  
**Radicación:** 201783105001 2017 00017 01.  
**Decisión:** REVOCA SENTENCIA

**SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguana del 16 de noviembre de 2017.

**I. ANTECEDENTES**

Carlos Mario Torres Rodríguez, a través de apoderada judicial demandó a la sociedad Dimantec Ltda, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo que inició el 6 de julio de 2009 al 10 de junio de 2015, del mismo modo que se declare la nulidad de los efectos jurídicos de la terminación del contrato de trabajo y como consecuencia de ello se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o en su defecto a uno de igual o mayor jerarquía, así como al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social en salud y pensión, causadas desde la fecha en que ocurrió el despido y hasta que se haga efectiva la reincorporación, así como al pago de la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones, costas y agencias en derecho, ultra y extra petita.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 6 de julio de 2009, inició a laborar para la sociedad Mantenimiento y Servicios Técnicos Mineros Ltda, la cual fue absorbida por la sociedad Trabajos Técnicos de Colombia SA, empresa esta que finalmente fue absorbida por Dimantec Ltda.

Adujo que siempre prestó sus servicios personales como almacenista, para el proyecto minero “calenturitas” de propiedad de C.I Prodeco SA, de manera continua, ininterrumpida y subordinada, devengando como último salario la suma mensual de \$2.543.500.

Precisó que la relación laboral se mantuvo por un termino de 5 años, 11 meses y 4 días, hasta que el 10 de junio de 2015 Dimantec Ltda, decidió dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo referido, argumentando una justa causa.

Expreso que el 3 de junio del 2015, fue víctima de conducta agresiva por parte de Orlando Gómez España, quien era su compañero de trabajo, la discordia inicio por el cobro de un dinero, lo cual tuvo como desenlace una reacción intempestiva y violenta hacia una puerta de vidrio por parte de Orlando Gómez España, donde él resulto herido producto de las esquirlas de vidrios que se desprendieron de la puerta como resultado del impacto que realizo Orlando Gómez.

Relató que con ocasión a lo anterior, el mismo día del altercado, Relianz Mining Solutions S.A.S, quien es contratante de Dimantec Ltda, presento queja solicitando la reposición del daño a la propiedad ocasionado por su personal al cliente C.I Prodeco S.A, como consecuencia de la queja presentada, la sociedad Dimantec Ltda decidió dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con él, como soporte de su decisión adujo que se vio inmerso en actos de violencia, injurias, malos tratamientos y grave indisciplina para con su compañero de trabajo, aduciendo DIMANTEC LTDA la violación grave al numeral 6 del Art 62 del CST.

Finalmente señaló que la decisión tomada por la empresa no fue soportada por ningún testimonio de terceros, siendo así una decisión deliberada, vulnerando sus derechos constitucionales y laborales

Al dar respuesta, **Dimantec Ltda**, aceptó lo relacionado con la existencia del contrato de trabajo, alegando que este inició el 6 de agosto de 2011 y que el ultimo salario devengado lo fue en la suma de \$857.296, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, manifestando que si bien despidió al actor el 10 de junio de 2015, ese despido fue producto de una justa causa dados los hechos acaecidos el 3 de junio de 2015, en donde se agredió con un compañero de trabajo por el cobro de unos dineros.

Para enervar las presiones de la demanda, propuso como excepciones de fondo, las que denominó “cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación”, “prescripción”, “pago”, “compensación”, “buena fe”, “inexistencia de la obligación de realizar el reintegro”, “improcedencia de las acreencias laborales reclamadas por el actor” e “inexistencia de la obligación a cancelar la indemnización moratoria”.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero laboral del circuito judicial de Chiriguaná, mediante sentencia del 16 de noviembre de 2017, resolvió:

**“Primero:** Declárese que entre el demandante Carlos Mario Torres Rodríguez y la empresa DIMANTEC LTDA representada legalmente por el señor Álvaro Ropero Prada, existe un contrato de trabajo.

**Segundo:** Declárese que el despido del demandante Carlos Mario Torres Rodríguez y la empresa DIMANTEC LTDA representada legalmente por el señor Álvaro Ropero Prada, fue ineficaz.

**Tercero:** Condénese a la empresa DIMANTEC LTDA, representada legalmente por el señor Álvaro Ropero Prada a reintegrar al demandante Carlos Mario Torres Rodríguez al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o superior categoría

**Cuarto:** Condénese a la empresa DIMANTEC LTDA, representada legalmente por el señor Álvaro Ropero Prada o quien haga sus veces a pagarle al demandante Carlos Mario Torres Rodríguez, los salarios, prestaciones sociales, vacaciones debidamente indexadas, y aportes al sistema de seguridad social en salud, riesgos profesionales y pensión, dejados de pagar desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta cuando se verifique el reintegro.

**Quinto:** Declárese no probadas las excepciones de merito propuestas por la empresa demandada.

**Sexto:** Condénese en costas a la empresa DIMANTEC LTDA o quien haga sus veces, procédase por secretaria a liquidar las sumas de costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de 2.950.868 equivalente a 4 SMMLV”

Como sustento de su decisión, consideró el *a quo*, que existió una transgresión al debido proceso constitucional del actor, su derecho de defensa y contradicción, pues no estuvo acompañado de dos (2) compañeros de trabajo, tal como lo indica el reglamento interno del trabajo en su artículo 63 (inciso primero), el cual impone el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

Es por lo anterior que condenó a la demandada a reintegrar al trabajador demandante al cargo que venía desempeñando, condenándola además al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social integral causados desde la fecha del despido hasta que se verifique el reintegro.

### III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandada interpuso recurso de apelación, con el que imploró la revocatoria total de la sentencia, al considerar que la condena interpuesta por la juez, no se ajusta a derecho debido a que Dimantec Ltda no se encuentra obligada a efectuar el reintegro del actor al cargo que desempeñaba, toda vez que terminación del contrato se dio por una justa causa, adecuándose a lo mencionado en el numeral 2 y 6 del artículo 62 en concordancia con el numeral 1 del art 58 del CST, del mismo modo asevero que Dimantec Ltda citó al actor para que ejerciera su derecho de defensa, tal como consta en la comunicación que se le hizo al actor para darle conocimiento de la solicitud de diligencia de descargo, así las cosas y realizados todos los descargos y comprobada las justas causas, la empresa Dimantec Ltda se encontraba facultada para dar por terminado el contrato de trabajo, tal y como fue notificado el actor, dado que este había constituido una violación grave al reglamento interno del trabajo.

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

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos materia de apelación. Por consiguiente, corresponde verificar si se reúnen los presupuestos fácticos y jurídicos para ordenar el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía y si como consecuencia de ello, se debe condenar a Dimantec Ltda al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social integral causadas desde el despido y hasta la fecha en que se verifique el reintegro o si por el contrario se deben declarar probadas las excepciones propuestas por la demandada.

No hace parte del debate en esta instancia, que entre Carlos Mario Torres Rodríguez y Dimantec Ltda, existió un contrato de trabajo a termino indefinido que inicio el 6 de agosto de 2011 y terminó el 10 de junio de 2015.

##### **1. De la naturaleza del despido y de las sanciones disciplinarias.**

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2009, dispone que *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado...”*.

Esa condición resolutoria no es más que una resolución que tiene por objetivo dejar sin efecto un contrato cuando alguna de las partes no cumple con lo estipulado, pues así lo define el artículo 1546 del Código Civil, aplicable al campo laboral en virtud del artículo 19 del Código Sustantivo del trabajo.

Entonces, el despido del trabajador se produce cuando se da una de las justas causas para despedir al trabajador, cuando se presenta una causa legal para la terminación del contrato de trabajo, o por la decisión libre y voluntaria del empleador, caso en el cual se ve obligado a pagar la

indemnización por despido injusto tarifada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, regula lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido, pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 *ibidem*, dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo.

Al ser lo anterior de esa manera, el despido no debe entenderse como una sanción disciplinaria que se impone al trabajador, sino la consecuencia por incurrir el trabajador en una justa causa, o por decisión unilateral del empleador, caso en el cual se presenta el despido injustificado, por lo que, en principio, y por regla general, tratándose del despido no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias.

Al respecto la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia refiriéndose al tema, tiene decantado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, así lo ha adoctrinado en sentencia como la SL1524 -2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en la SL 2351-2020, en la que en lo pertinente se dijo:

*“la Corporación ha sido enfática en sostener que **el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma**, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”. (subrayas y negrilla por fuera del texto original).*

Asimismo, debe precisarse que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del

derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, eso por supuesto, no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa que le asiste al trabajador. Ha dicho la jurisprudencia<sup>1</sup> expresamente que:

*“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir 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 indemnizarlos<sup>2</sup>; **b)** la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; **c)** adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y **d)** si es del caso, agotar el **procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo**”. **(negrilla y subrayado por la sala).***

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.

### 1.1. Caso en concreto

En el *sub examine*, la *a quo*, concluyó que el despido del que fue objeto Carlos Mario Torres Rodríguez el 10 de junio de 2015, es ineficaz al no haberse agotado previamente el procedimiento previsto en el artículo 63 del Reglamento Interno del Trabajo (f° 40), el que al tenor literal establece que:

<sup>1</sup> CSJ SL2351-2020.

<sup>2</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

“Artículo 63º: **Antes de aplicarse una sanción disciplinaria** el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien deberá estar asistido por dos (2) compañeros que le garanticen el derecho de defensa y el debido proceso. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

... no producirá efecto alguno la **sanción disciplinaria** que se imponga pretermitiendo este trámite (artículo 115 CST)” (subrayas y negrilla por fuera del texto original).

Ante esa apreciación, advierte esta colegiatura que la juzgadora de instancia incurre en el error enrostrado por la censura, puesto que equiparó el despido con una sanción disciplinaria, pasando por alto las normas, jurisprudencia y doctrina que desde vieja data han insistido en recalcar que las mismas son disimiles por su naturaleza y que no se deben confundir, tal y como se precisó en párrafos anteriores; por lo que si bien, en el plenario se acreditó a folio 40, que en la empresa demandada existe un Reglamento Interno de Trabajo y que a partir del artículo 63 del mismo, se regula el “**PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**”, el mismo no se debe exigir para este particular asunto, puesto que a Carlos Mario Torres Rodríguez, no se le impuso una sanción disciplinaria sino que su contrato fue terminado al verse inmerso en una justa causa para ello, (*justa causa que no fue objeto de la litis*).

Es menester apuntalar que no es posible extenderle al despido las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley, ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir objetivos diferentes y generar consecuencias disimiles, es que la sanción disciplinaria presupone, en principio, la continuidad del vínculo laboral, en la medida que se aplica para lograr una corrección en el desarrollo de la relación que une a las partes; mientras que el despido lleva implícita la finalización del contrato de trabajo, porque el empleador a partir de dicha decisión prescinde de los servicios del trabajador.

Erró igualmente la juez de primera instancia en aplicar lo dispuesto en la sentencia de constitucionalidad C593 de 2014, por cuanto la sala de

Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias, como la SL766-2023, tiene decantado que: *“como la ruptura laboral se materializó por justa causa imputable al trabajador, **sin que se hubiera pactado un procedimiento expedito para ello**, el Tribunal no estaba obligado a verificar el debido proceso en la forma y términos señalados en la ley y en la jurisprudencia para tales eventos; y, **por tanto, también se equivocó al equiparar el despido con una sanción disciplinaria y exigir el adelantamiento de un trámite de esa naturaleza, pues no se requería el cumplimiento de los lineamientos previstos en la sentencia CC C536-2014, para inferir una supuesta violación al debido proceso, que no se presentó**”*.

También precisó el alto Tribunal Laboral en esa sentencia que *“la citación y realización de una diligencia de descargos, no implica necesariamente la aceptación del deber de seguir un procedimiento para el despido o la decisión de la empresa de darle la connotación de sanción a este acto jurídico, simplemente constituyen mecanismos para hacer efectivo el derecho de defensa del trabajador ante la imputación de unos hechos que pueden dar lugar a la terminación unilateral de su vinculación laboral”*, razón esa por la que si bien en el presente asunto se consta a folios 83 a 87, que la demandada citó al actor a una diligencia de descargos y que en efecto realizó esa diligencia el 6 de junio de 2015, esa situación no indica *per se* una aceptación por parte de la empleadora del deber de seguir un procedimiento para despedir.

Bajo ese horizonte, al no demostrarse que exista una convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo, en el que se disponga expresamente que la demandada previo a despedir al trabajador, estaba en la obligación de agotar un procedimiento determinado, mal puede exigírsele a la encartada su agotamiento; lo que hace improcedente la pretensión de *“nulidad de los efectos jurídicos del despido”*, razón suficiente para revocar la sentencia fustigada y en su lugar declarar probada las excepciones de inexistencia de la causa petendi e inexistencia de la obligación de realizar el reintegro del demandante propuestas por Dimantec Ltda.

En consecuencia, esta sala no está obligada a verificar el debido proceso en la forma y términos señalados en la ley y en la jurisprudencia para tales eventos; es claro que se equivocó la juez al equiparar el despido con una sanción disciplinaria y establecer la obligatoriedad de seguir un procedimiento disciplinario, en el que se respetara el debido proceso.

Finalmente, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena al demandante por ser la parte vencida a pagar las costas del proceso.

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: Revocar** los numerales “segundo”, “tercero”, “cuarto”, “Quinto” y “sexto” la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná del 16 de noviembre de 2017.

**SEGUNDO: Declarar** probadas las excepciones de inexistencia de la causa petendi e inexistencia de la obligación de realizar el reintegro del demandante propuestas por Dimantec Ltda, razón por la cual se absuelve de las pretensiones de condena incoadas en su contra por Carlos Mario Torres Rodríguez.

**TERCERO: Condenar** al demandante a pagar las costas del proceso, inclúyase por concepto de agencias en derecho por esta instancia, la suma de \$500.000. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

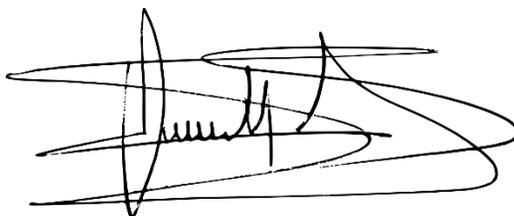
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**OSCAR MARINO HOYOS GONZALES**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado