

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

Dieciséis (16) de noviembre de dos mil veintitrés 2023

Aprobado mediante acta No.0126 del 16 de noviembre de 2023

20-178-31-05-001-2019-00108-01 proceso ordinario laboral promovido por MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA contra DRUMMOND LTD.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 09 de octubre 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguana, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. Manifestó el actor que se vinculó con la demandada DRUMMOND LTD., el 13 de enero del año 1997, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de Supervisor Junior, hasta el día 01 de diciembre del 2017, devengando como último salario de \$11.020.000 pesos mensuales, durante el interregno laborado con la empresa.

2.1.1.2. Señaló que, el día 6 de noviembre del año 2017, siendo las 10:00 a.m. el actor recibió la orden del superior el señor ALBERTO CABARCA, de no realizar la voladura, todo con el fin de almorzar; posteriormente el actor a la hora del almuerzo se trasladó al comedor para consumir alimentos.

2.1.1.3. El señor MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA regresó de almorzar y el señor ALBERTO CABARCA ya había realizado la voladura, acompañado por el señor LUIS NEIRA en calidad de capataz, después de ese acontecimiento al turno siguiente le comunica su supervisor que los pozos se dañaron completamente.

2.1.1.4. Expresa que, de acuerdo al informe de procedimiento de trabajo seguro elaborado por DIDIER JOSÉ TORRES PADILLA y aprobado por el señor DANIEL MUÑOZ, en calidad de funcionarios del área de coordinación de voladuras DRUMMOND LTD., adiado 26 de enero del año 2017, se indica de manera expresa que “el área volada debe ser inspeccionada por el supervisor de voladura, verificado la no existencia de explosivos no detonados después de cada voladura” (138 – 142).

2.1.1.5. El supervisor Senior el señor ALBERTO CABARCA según informe de investigación de incidente de alto potencial en la voladura No. 883 realizada el 6 de noviembre de 2017 “manifiesta que observó el piso esponjado y asumió que todos los pozos detonaron y no realizado la verificación física de los pozos para determinar que hubieran detonado”.

2.1.1.6. Expone que, pese a que el supervisor senior expresó que realizó la verificación física de los pozos y asumió que estaban detonados, dicho trabajador no fue despedido por la grave omisión que confesó, imponiendo de manera desproporcionada toda la responsabilidad del evento riesgoso en cabeza del demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA.

2.1.1.7. Menciona que, el señor ALBERTO CABARCA al momento de retornar después del almuerzo al sitio de trabajo le confirma que las voladuras había sido 100% volado.

2.1.1.8. El demandante salió el 6 de noviembre del año 2017, a descanso de 4 días, además al momento de retornar a su turno posterior al descanso el día 1° de diciembre del año 2017, el supervisor de turno 1 que le entrega el trabajo, le comunica lo siguiente “que la voladura se había cortado y que la persona que conduce el buldócer No. 5716 había echado a perder unos pozos que no había sido explotados”.

2.1.1.9. El demandante el 1° de diciembre del año 2017, recibió la carta de que iban a llamarlo a descargos ese mismo día, media hora después de habersele realizado el llamado a descargo, fue despedido mediante carta de finalización de contrato de trabajo, alegando la demandada una presunta justa causa y el demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA en los descargos aclaró que los hechos no ocurrieron tal cual como se plantearon al informe de investigación.

2.1.2. PRETENSIONES.

2.1.2.1. DECLARACIONES

- ✓ Que se declare que existió un contrato de trabajo desde el día 13 de enero de 1997 al 01 de diciembre del año 2017 entre el demandante y la demandada.
- ✓ Que fue pactado la relación laboral mediante un contrato laboral a término indefinido.
- ✓ Que el último salario total recibido fue ONCE MILLONES VEINTE MIL PESOS (11.020.00).
- ✓ La existencia de un mayor perjuicio en la esfera sentimental, afectiva y de la salud de la parte actora, agregando daños morales y que no se le fue notificado por escrito las cotizaciones a seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores.

2.1.2.2. CONDENAS

- ✓ Se condene al pago de la indemnización los 21 años laborados por el despido sin justa causa.
- ✓ Lucro cesante consolidado provenientes del despido sin justa causa.
- ✓ Lucro cesante futuro provenientes del despido sin justa causa.
- ✓ Daño de la vida relación por concepto de la conducta dañina que se manifestó en su integridad corporal en ocasión al despido sin justa causa.
- ✓ Daños morales por concepto sentimental y afectiva del actor.

2.1.3. DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Respecto a los hechos relacionados con la existencia de la relación laboral y las condiciones de la misma afirmó ser cierto, sin embargo, manifestó no ser cierto que el contrato haya terminado sin justa causa, en consecuencia, considera que no hay lugar al pago de indemnizaciones. No es cierto que la carta de despido haya sido entregada media hora después de los descargos.

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos, que el despido se produjo con justa causa y por ende no hay lugar a pagos de indemnizaciones.

Propuso como excepciones las de *falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo del demandante, cobro de lo no debido, Buena fe, sobrestimación de los perjuicios, prescripción, temeridad y mala fe*”

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia del 9 de octubre de 2020 el juez primer grado resolvió:

“PRIMERO: Declárese que entre el demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA, y la empresa DRUMMOND LTD., representada legalmente por el señor SANTIAGO EDUARDO CALVO QUINTERO, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido.

SEGUNDO: Absuélvase a la empresa DRUMMOND LTD., representada legalmente por SANTIAGO EDUARDO CALVO QUINTERO, de las demás pretensiones invocadas por el demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA.

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

CUARTO: Condénese en costas al demandante, MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias enderecho la suma equivalente a 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. notificación en estrados. APELACIÓN: el apod. jud. de la parte demandante interpone y sustenta oportunamente recursos de apelación contra la presente sentencia, siendo concedido por el despacho en el efecto suspensivo ante el honorable tribunal superior de Valledupar, Sala Civil-Familia-Laboral. en consecuencia, por secretaria ordeno él envió del cuaderno principal electrónico y demás piezas procesales que lo conforman para lo de su conocimiento y fines pertinentes.”

El Juez de primera instancia, como argumento para su decisión señaló lo siguiente:

Lo primero que se tiene que recordar es que, en materia de despido sobre el trabajador, gravita la carga de acreditar que la terminación del contrato fue sin justa y causa del empleador. Por parte al empleador si pretende el éxito de su excepción le corresponde demostrar si el despido se basó en las causas descritas en el documento con el cual tomo su decisión, además tales motivos son despido con justa causa conforme al ordenamiento legal.

Agregó que la terminación del contrato unilateralmente está completamente acreditado que fue por justa causa, demostrado con la carta de despido conforme a la fecha de 01 de diciembre de 2017, suscrita por el representante de Recursos Humanos por la demandada empresa DRUMMOND LTD., donde se observa que mencionó que el despido se dio por los hechos que tienen que ver con la

coordinación, inspección y preparación de las voladuras que fueron cometidos por parte del actor, que generó una consecuencia grave por no tener el cuidado correspondiente para este trámite en especial. De acuerdo con las normas estipuladas en Reglamento Interno de Trabajo y el CST, las acciones tomadas por el actor violan las obligaciones y deberes que tiene este, por eso la acción del despido fue por justa causa. En conclusión, tampoco se puede dar la respectiva indemnización porque no existió injusticia y además el dictamen pericial aportado por la parte demandante es contradictorio, ya que le dio un enfoque totalmente distinto al caso que nos ocupa.

Por todo lo expuesto prospera las excepciones presentadas por la demandada donde son consideradas como válida pero menos la de prescripción, porque el actor la aportó la demanda en el tiempo procesal indicado. Con respecto a esto se condena en consta a la parte demandante.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Solicita que se revoque en su totalidad la sentencia, fundamentó el recurso de apelación en los siguientes tópicos:

- ✓ El juez de primera instancia no otorgó la valoración probatoria adecuada de acuerdo con las pruebas testimoniales y documentales.
- ✓ Que el Juez de primera instancia no interpretó adecuadamente las pruebas testimoniales del señor Justin Hernández, por ser poco creíble dichas afirmaciones.
- ✓ Manifiesta que el *a-quo* no tuvo en cuenta las recomendaciones 116- 119 y el convenio 158 de la OIT, ya que violó el procedimiento de los descargos y en consecuencia no hay lugar al despido sin justa causa.
- ✓ Expresa que, se hace necesario estudiar el mayor perjuicio probado por la parte actora haciendo énfasis a la indemnización.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

DE LA PARTE RECURRENTE

Por medio de auto del 01 de marzo de 2022, se corrió traslado a la parte apelante presentando los siguientes alegatos de conclusión:

Manifestó que existió una indebida apreciación en la valoración probatoria del *a-quo*, en primer lugar, el testimonio del operador de buldócer no se encuentran cronológicamente con los hechos relacionados en este proceso, en cuanto a los descargos es conveniente traer a colación las recomendaciones 116 y 119 y el convenio, también que al momento de los descargos, exista plena prueba que corrobore la falta que se pretende aclarar, tercero que exista culpa o dolo del

trabajador en sus faltas disciplinarias y cuarta que relacione causal entre el efecto producido y la falta producida.

DE LA PARTE NO RECURRENTE

Por medio de auto de 18 de marzo de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente, a fin de que presentara alegatos de conclusión argumentando lo siguiente:

En cuanto a la indemnización por despido injusto reclamada, esta debe ser negada conforme lo dispuso el juez de primera instancia, porque la terminación del contrato fue por culpa del actor y estuvo basada en una justa causa de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo en los siguientes artículos:

Art 68, 72, 73, 74, 75, 78, 79 y el CST los Art 58, 62.

En la diligencia de descargos donde el demandante admite lo ordenado al operador que limpiara el área que estaba sucia por la voladura y las pruebas testimoniales corroboran lo expuesto y verifican la responsabilidad del accionante.

Para finalizar la inexistencia de los perjuicios reclamados, ya que no estamos en presencia de daño, ni de culpa por parte de mi representada, ya que la ruptura de este contrato estuvo basada en una justa causa debidamente comprobada.

5. 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 la parte demandante, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia Art 66 A CPTSS.

Por otro lado, se expresa, de 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.

5.1. COMPETENCIA.

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

5.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Corresponde a esta colegiatura, determina si:

¿Existe indebida valoración probatoria de las pruebas documentales y testimoniales por parte del a-quo de primera instancia? En caso afirmativo: ¿Hay lugar al despido sin justa causa invocado por el trabajador MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA?

5.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

5.4. Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 104. Definición. *Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.*

Artículo 62. Terminación del Contrato por Justa Causa. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

(...)

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.*

5.4.2 Del Código General del Proceso:

Artículo 167: *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares”

5.4.3 Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social:

Artículo 61: *“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.”

6.1. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 68. *Los empleados tienen los siguientes deberes generales:*

i. Observar cuidadosamente las medidas y precauciones que les indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas e instrumentos de trabajo y evitar la empresa en general.

J. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Artículo 72. *Son obligaciones especiales 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 den manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

5. *Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios.*

Artículo 73. *Son también obligaciones especiales del Empleado:*

4. *Cumplir y desarrollar las ordenes e instrucciones que impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.*

Artículo 75. *Se prohíbe a los empleados:*

2. *Ausentarse a levantarse del sitio de trabajo cuando esté trabajando salvo para cumplir necesidades de trabajo, sin la autorización de sus superiores.*

3. *Descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.*

16. *Confiar a otro Empleado, sin la expresa autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, máquina y materiales de la Empresa.*

6.2. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

6.2.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA CASACION LABORAL

6.2.1.1. De las faltas graves del trabajador (Sentencia SL4254 – 2022 del 6 de diciembre de 2022 M.P DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA)

“Fue catalogado previamente por el empleador como una falta grave, por lo que el juzgador no podría determinar nuevamente la gravedad de tal situación. Esa posibilidad solo se presenta, se repite, cuando lo alegado sea una violación grave de las obligaciones o prohibiciones (que no es el caso presente), no cuando se trata de una falta grave así consagrada previamente por el empresario.

Precisado lo anterior, esta Sala debe señalar igualmente que, para que un hecho calificado previamente como falta grave, constituya una justa causa de despido en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST, no requiere haber generado un perjuicio para el empleador, como lo sugiere la censura.”

6.3. CASO CONCRETO.

En este debate litigioso el demandante, pretende que se declare que entre él y la demandada DRUMMOND LTDA. se declare la existencia de un despido sin justa causa y, en consecuencia, se condene al pago de la correspondiente indemnización, además al lucro cesante consolidado, lucro cesante a futuro, daño a la vida en relación, aportes al sistema de seguridad integral, aportes de parafiscalidad, daños morales por concepto de los daños ocasionados a la esfera sentimental afectiva y su núcleo familiar.

Por su parte el demandado DRUMMOND LTDA. Se opuso a todas las pretensiones de la demanda, al considerar que el despido se produjo con justa causa por la violación de reglamento interno de trabajo y CST, por tanto, no hay lugar a la indemnización.

Por su parte la juez *a-quo* determinó que la entidad DRUMMOND LTDA. realizó el despido en debida forma, es decir, con justa causa, en consecuencia, se niegan todas las pretensiones y, ordenó condenar al demandante a pago de costas.

Teniendo en cuenta que el extremo activo, MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA se duele en su alzada, que el juez de primer grado no otorgó la valoración probatoria adecuada a las pruebas documentales y testimoniales aportadas al plenario, además la demandada vulneró las recomendaciones 116 y 119 y convenio de 153 de la OIT, ya que violó el procedimiento de descargos, por lo tanto, hay lugar al despido sin justa causa.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es:

¿Existe indebida valoración probatoria de las pruebas documentales y testimoniales por parte del a-quo de primera instancia?

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

- ✓ Cdno 01 principal digital fls 28 – 43 Informe de investigación de incidente de alto potencial en la voladura #883 realizada el 6 de noviembre de 2017.
- ✓ Cdno 01 principal digital fls. 44 – 45 Resolución N° 0844 de marzo 23 de 1995 por medio de la cual se aprueba el reglamento interno de trabajo de la demandada DRUMMOND LTD.
- ✓ Cdno 01 principal digital fls. 46 - 75 Reglamento Interno de Trabajo de la empresa DRUMMOND LTDA.
- ✓ Cdno 01 principal digital fls. 83 - 87 Acta de descargos realizada al señor MANUEL MUÑOZ, realizada el día 01 de diciembre del 2017, llevada a cabo por el jefe de recursos humanos de DRUMMOND LTDA.
- ✓ Cdno 01 principal digital fls. 104 - 110 Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- ✓ Cdno 01 principal digital fls. 191 – 196 Descripción de análisis de riesgo del proceso de la voladura, y se aprecia el procedimiento de disparo de voladura.
- ✓ Cdno 01 principal digital fls. 197- 199 Política y Procedimientos de DRUMMOND LTDA. de No. 19 Pag 1 – 5 (PREPARACIÓN DE ÁREA DE VOLADURA).

En primer lugar, es conveniente destacar que el reglamento de trabajo es un documento interno de la empresa que contiene las normas que gobiernan la relación entre el empleador y los trabajadores, en las que se incluyen las conductas que son sancionables, lo mismo que las sanciones a imponer y el procedimiento para imponerlas. Al respecto, la Ley laboral colombiana en su (Art. 104) define que, reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.

De lo anterior, en el caso que nos ocupa el demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA, al momento de suscribir su contrato laboral asintió que tenía deberes y obligaciones que cumplir con respecto al reglamento interno de la demandada DRUMMOND. En efecto, el reglamento en su (Artículo 68) señala lo siguiente:

“(...) Los empleados tienen los siguientes deberes generales: i) Observar cuidadosamente las medidas y precauciones que les indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas e instrumentos de trabajo y evitar la empresa en general. J) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Así las cosas, el informe de investigación del incidente de Alto Potencial en la Voladura #883 realizada el 6 de noviembre de 2017¹, explican de manera detallada cómo fueron los hechos del accidente y cuáles fueron los trabajadores involucrados en el acontecimiento, como lo son: ALBERTO CABARCAS (supervisor senior - superior del demandante); YUSTIN HERNÁNDEZ (operador de buldócer – subordinado del demandante) y el demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ (supervisor junior).

Recapitulando, la descripción del evento accidental el operador de buldócer mientras realizaba la explanación del área entró en contacto con 15 de 82 pozos cargados y amarrados, que arrastrando y cortando los cables de dos líneas de perforación del área 240 Bloque C3 que no detonaron en la voladura #833. Así las cosas, los pozos cargados no detonados fueron identificados días posteriores durante el turno nocturno cuando un supervisor junior de otra área inspeccionaba la voladura para continuar su trabajo.

Ahora bien, como ya se ha indicado, el recurrente insiste que el despido fue sin justa causa, pues él nunca realizó la voladura, sino que fue realizada por otro supervisor, en este contexto, el señor ALBERTO CABARCAS. Mientras tanto, la demandada genera el despido al demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ por no verificar físicamente los pozos para determinar si habían sido detonado.

¹CDNO 01 PRINCIPAL DIGITAL FLS 28 – 43.

Entrando al caso concreto, se concluye que, en el acta de descargos realizada al señor MANUEL MUÑOZ, el día 01 de diciembre del 2017, llevada a cabo por el jefe de recursos humanos de DRUMMOND LTDA.² se evidencia que el demandante le ordena al operador YUSTIN HERNÁNDEZ a limpiar el área que no estaba volada, por otro lado, el mismo demandante precisa que no inspeccionó el área al momento de enviar al operador de buldócer, pues se confió de su superior ALBERTO CABARCAS que los pozos estaban volados, razón por la cual él era encargado de supervisar la realización de la voladura el día de los hechos ya relacionados.

Ahora bien, el material probatorio vociferado por los testigos JOHN CARLOS CASTRO JIMÉNEZ y FRANCISCO JAVIER PALLARES, dan fe que todo supervisor que ordene al operador a un área debe verificarla primero, otro punto es, que uno de los testigos tiene más 35 años en temas de voladura y el afirma que al momento de revisar el área es obligación de distintos supervisores, pero también es obligación del demandante.

Sumado lo anterior, en otras declaraciones rendidas por los trabajadores ALBERTO CABARCAS y YUSTIN HERNÁNDEZ, quienes estuvieron en el lugar de los hechos del suceso accidental; el primer testigo, quien funge como jefe superior directo del demandante donde expresa que una de las funciones de MANUEL MUÑOZ era revisar el disparo de la voladura, este testigo es despedido por la demandada por los mismos hechos que reclama el demandante en este debate litigioso. En otra parte, el testigo YUSTIN HERNÁNDEZ que se desempeñaba para la época de los hechos como buldocero y subordinado del demandante da garantía que le informó al superior junior MANUEL MUÑOZ que notaba cables en el área de voladura y éste le dijo que continuará con la limpieza del área, esto es, que, pese a las inconsistencias indicadas por su subordinado, el actor hizo caso omiso, incumpliendo su función que es supervisar.

Por otro lado, el testigo FERNANDO LAMBIS fue el encargado de la investigación del siniestro, pues la decisión fue basada a procedimiento objetivos, es decir, que los pozos no detonaron. Finalmente, el testigo CARLOS GARCÍA como encargado de los recursos humanos da seguridad que es una falta grave no cumplir el procedimiento de omitir la detonación de 82 pozos.

Finalizado el análisis de cada uno de los testigos y las pruebas documentales dando respuesta al primer problema jurídico no se advierte indebida valoración probatoria a las pruebas tanto documentales como testimoniales por parte del *aquo*.

Ahora bien, procede la Sala a resolver problema subsidiario:

² CDNO 01 PRINCIPAL DIGITAL FLS 83 – 47.

¿Hay lugar al despido sin justa causa invocado por el trabajador MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA?

De acuerdo al material probatorio que reposa en el expediente, y a la respuesta al problema jurídico principal, se advierte que el demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ incurrió en omisión de sus funciones como supervisor junior, pues al no revisar la voladura puso en riesgo la vida de muchos operados del área, excusándose en el simple hecho de que el supervisor senior ALBERTO CABARCAS fue el encargado de disparar la voladura, no es bien recibido toda vez que la obligación de cada supervisor de acuerdo al reglamento interno de la empresa demandada, es cumplir con sus deberes y obligaciones, además de proteger cada movimiento que realicen los operadores a su cargo dentro de la empresa. Así lo deja ver el reglamento interno de trabajo en su (Art. 75), que establece prohibiciones a los empleados: 16. *Confiar a otro Empleado*, sin la expresa autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, máquina y materiales de la Empresa.

En el contexto jurídico del fundamento normativo y jurisprudencial apoyo para la presente decisión, es menester indicar, que, por el hecho de no supervisar el área de voladura, siendo esta su función y aunado a ello, colocar en riesgo a los operadores e intereses de la demandada, genera una justa causa de despido. Por otra parte, son obligaciones especiales del empleado según el (Art 72)³ del reglamento: 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que den manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. 5.) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios.

De la misma forma, la Ley Laboral Colombia en su (Art. 62 N° 6)⁴ menciona que, 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.

En efecto, esta corporación ha reiterado que no necesariamente un hecho calificado como grave debe producir perjuicios para tenerlo como justa causa de terminación del contrato, sin embargo, es relevante la acción del demandante en incumplir con sus funciones colocando de relieve como causal de despido la gravedad de la situación de la voladura y el perjuicio producido por el demandante como es el caso que nos ocupa.

³ CDNO 01 PRINCIPAL DIGITAL FLS. 46 – 75.

⁴ CST CAUSAL DE DESPIDO CON JUSTA CAUSA.

De lo expuesto, se concluye que la empresa DRUMMOND cumplió con su carga probatoria y, por tanto, existe despido con justa causa al demandante MANUEL ESTEBAN MUÑOZ SIERRA. En pocas palabras, es razonable para este cuerpo colegiado, confirmar la sentencia proferida en primera instancia, por eso, los reparos objetos del recurso se encuentran decididos conforme a derechos, y se condenará en costas a la parte recurrente.

DECISIÓN

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

RESUELVE.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida el 09 de octubre de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguana, dentro del proceso de referencia promovido por **MANUEL MUÑOZ SIERRA** contra la empresa **DRUMMOND LTDA.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de Medio SMLV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR a las partes la presente providencia. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

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

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado