

REPÚBLICA DE COLOMBIA- RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Valledupar, tres (3) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

Asunto: Apelación sentencia.
Proceso: Ordinario laboral de primera instancia.
Radicación: 20178 31 05 001 2013 00128 01.
Demandante: Ubaldo Manuel Montero Bermúdez.
Demandado: Drummond Ltd.

En Valledupar, la magistrada ponente en asocio de los magistrados que conforman la Sala Tercera de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede en forma escrita a emitir la decisión correspondiente, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 27 de enero de 2015, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná en el proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

El señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez, por intermedio de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de Drummond Ltd., para que previos los trámites legales, se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que estuvo vigente entre el 18 de junio de 2009 hasta el 17 de diciembre de 2010, el que terminó unilateralmente por la empresa demandada.

En consecuencia, solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización legal y convencional por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, así como de la sanción moratoria.

2. HECHOS

Fundamentó sus peticiones, en que el 18 de junio de 2009, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Drummond Ltd. en virtud del cual se desempeñó en el cargo de operador de camión, cumpliendo a cabalidad los turnos asignados por la demandada.

Señaló que, el 17 de diciembre de 2010 la empresa le informó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa aduciendo que se adormitó; y que la Drummond Ltd., mediante engaño, lo indujo para que confesara dicho acto.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto del 18 de noviembre de 2013, se admitió la demanda, se tuvo por notificada por conducta concluyente a la Drummond Ltd. y a quien se le dio por contestada la demanda mediante providencia del 3 de septiembre de 2014.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar en sentencia del 27 de septiembre de 2015, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo y absolvió a la empresa demandada de todas las pretensiones invocadas por el señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez a quien le impuso las costas del proceso.

A esa conclusión arribó el *a quo* tras encontrar acreditado con la comunicación de fecha 17 de diciembre de 2010, las causales que le fueron imputadas y los hechos en que se fundó la decisión de dar por terminado al actor su contrato de trabajo.

Señaló como sustento fáctico de la extinción del vínculo laboral, que el 27 de noviembre de 2010 siendo aproximadamente las 4:05 a.m., el señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez se encontraba operando un camión

dentro de las instalaciones de la empresa demandada, instante en el que se quedó dormido y colisionó con la parte trasera de otro camión.

Indicó que el referido incidente fue reconocido por el trabajador en la diligencia de descargos rendida el 9 de diciembre de 2010, por lo que, de las pruebas decretadas y practicadas, advirtió que el mismo fue ocasionado por negligencia del actor en tanto no reportó las necesidades biológicas a su supervisor, ni utilizó debidamente las medidas de seguridad establecidas y socializadas por la empresa para tales circunstancias.

Señaló la sentenciadora de primer grado, que si bien es cierto no se causaron daños cuantiosos o graves a la máquina que operaba, ello no lo exime que su conducta haya sido descuidada o negligente pues bastó con que se diera para determinar que sí se configuró justa causa.

Por lo anterior, encontró que la conducta del señor Montero Bermúdez se enmarcó en lo establecido en las casuales contenidas en los numerales 4° y 6° del artículo 62 del C.S.T. y numerales 1°, 3° y 8° del artículo 58 de la misma normativa, en conjunción con la cláusula 4° del contrato de trabajo; razones por las cuales absolvió a la pasiva al pago de las indemnizaciones solicitadas en la demanda.

Finalmente, advirtió como hecho sobreveniente que en el transcurso del proceso el apoderado del actor hizo énfasis en la jornada laboral de 12 horas diarias diurnos y nocturnos que cumplía el actor, circunstancia en la que coincidieron los testimonios practicados. Al respecto, indicó que los artículos 165 y 166 del C.S.T. permiten extender la jornada laboral en aquellas labores que deban ejecutarse sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, por lo que a la demandada le estaba permitido pactar con el demandante el desarrollo de su labor sin solución de continuidad por turnos de 12 horas.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado del demandante quien solicitó revocar en su integridad la decisión proferida en primera instancia y en consecuencia se acceda al pago de la indemnización por despido sin justa causa, bajo el argumento que entre las partes no hubo convenio o acuerdo alguno en el que se pactara un horario de 12 horas para el desarrollo de las funciones impuestas al trabajador. Así mismo, adujo que las horas

laboradas durante la semana superaban permitidas por los artículos 165 y 166 del C.S.T., toda vez que el demandante laboraba más de 56 horas semanales.

En segundo lugar, señaló que en el proceso no existe prueba de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y la organización sindical Sintradrummond, por lo que la convención aplicable al demandante es la suscrita con Sintramienergética, que obra en el plenario con su respectiva nota de depósito, toda vez que es el sindicato mayoritario de la Drummond. Que en consecuencia, se debía dar estricto cumplimiento a la cláusula 6 de la referida convención, sin que la empresa hubiese respetado el procedimiento allí establecido.

V. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el traslado de rigor en los términos señalados en el numeral 1° del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, las partes no presentaron alegatos.

CONSIDERACIONES

Los requisitos exigidos para que este tribunal pueda pronunciarse sobre el asunto de la litis se encuentran satisfechos. La demanda cumple con los requisitos de ley, las partes son capaces jurídicamente y le asiste competencia en el presente caso, razón por la cual, el proceso se surtió normalmente. Tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado dentro del proceso de la referencia, por lo que deberá adoptarse una decisión de fondo.

Conforme lo establecido por el artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Los problemas jurídicos que corresponden dilucidar a la Sala consisten en primer lugar establecer si es posible que las partes, al momento de presentar alegatos de conclusión, formulen nuevos fundamentos de hecho con el fin de complementar y reforzar las pretensiones de la demanda o las

excepciones presentadas en el libelo demandatorio y en la contestación de la demanda respectivamente.

En segundo lugar, se verificará si fue acertada la decisión del *a quo* al denegar las pretensiones de la demanda encontrando probado dentro de la litis, que el contrato de trabajo del demandante fue terminado con justa causa.

2. TESIS DE LA SALA

La tesis que soportará la Sala para resolver el primer problema jurídico formulado, es que no es factible para las partes la formulación de nuevos hechos fuera de las oportunidades legalmente establecidas para ello, esto es al momento de presentar la demanda, reformarla y darle contestación.

Adicionalmente, que fue acertada la decisión y el razonamiento efectuado por la juez de primera instancia de absolver a la entidad demandada, en cuanto se encuentra demostrada la ocurrencia de una justa causa que dio lugar a que la empresa Drummond Ltd. diera por terminado el contrato de trabajo del señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Para resolver las controversias puestas a consideración, debe señalarse que no fue objeto de discusión en este proceso, por haber sido aceptado por las partes en la demanda, en su contestación, y además así estar acreditado en el plenario los siguientes hechos: *i)* que entre el señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez y la Drummond Ltd. existió un contrato de trabajo a término indefinido, por el período comprendido entre el 18 de junio de 2009 y el 17 de diciembre de 2010, ocupando el cargo de operador de camión y devengando por concepto de salario promedio mensual la suma de \$3.913.000 (fls. 6 al 8 y 12 al 18) ; y *ii)* que el señor Montero Bermúdez fue despedido unilateralmente por Drummond Ltd. a partir del 17 de diciembre de 2010, imputándosele como justas causas las contenidas en los artículos 62 numerales 4° y 6°, 1°,3° y 8° del C.S.T., en conjunción con la cláusula cuarta del contrato de trabajo, así como lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa en sus

artículos 72 numerales 1° y 3°, 73 numeral 7°, 75 numeral 8° parágrafo 1°, 79 numeral 9°, 75 parágrafo 2° y artículo 78 literal b) (fls. 12 al 15).

3.1 Para resolver el primer problema jurídico formulado, debe traerse a colación lo estipulado por el artículo 50 del C.P.T. y S.S. que otorga la facultad al juez laboral para que de manera *extra petita* ordene «*el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados*», y/o acudiendo a la facultad *ultra petita* condene «*al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagada*».

De igual manera, es necesario efectuar un análisis sobre el principio de congruencia que debe existir entre los hechos y pretensiones aducidos en la demanda y la sentencia de instancia, conforme lo establece el artículo 281 del C.G.P. aplicable al procedimiento laboral en virtud del artículo 145 del C.P.T. y S.S. En ese sentido, no le es dado al juez ni a las partes modificar la *causa pretendi* a través del señalamiento extemporáneo de nuevos supuestos fácticos y pretensiones en oportunidades diferentes a las que legalmente se tiene previsto para ello.

En esa dirección la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2010-2019 señaló:

En efecto, si se le quiere representar de cierta forma, el proceso laboral debe ser visto como un conjunto de actos y reglas encaminados a lograr la administración de justicia y la adjudicación del derecho, que se ve permanentemente atravesado y delineado por un continuo diálogo de sus interlocutores y una importante labor de dirección por parte del juez. En ese devenir, la ley cuida especialmente que se construya y se perfile, desde el inicio, una discusión clara y adecuadamente delimitada, además de que las demás actuaciones procesales se lleven a cabo de manera congruente con ese objeto del proceso.

Con tales fines, el legislador se ha valido de varios institutos procesales tendientes a delimitar el marco de la discusión y a desarrollar un proceso plenamente congruente y dotado de sentido. Así, por mencionar algunos de dichos instrumentos, en el proceso ordinario laboral se le exige a la parte demandante la indicación de lo que pretende, expresado con precisión y

claridad, junto con la relación de los hechos y omisiones que le sirven de fundamento y las pruebas que pretenda hacer valer (artículo 25 del CPTSS); a la parte demandada le es imperioso pronunciarse explícitamente sobre esas pretensiones y hechos, aclarando las razones de su respuesta (artículo 31 del CPTSS); y, en el curso de la primera instancia, una vez trabada la relación jurídico procesal, el juez debe fijar el litigio (artículo 77 del CPTSS), que no es otra cosa que delimitar el marco de la discusión sobre la cual habrá de desarrollarse, en adelante, toda la actuación procesal, con los hechos y pretensiones que serán materia de debate, igual que los quedan fuera del mismo, por haber sido admitidos o abandonados por las partes (Ver CSJ SL, 13 sep. 2006, rad. 25844, CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36745, CSJ SL9318-2016).

En ese sentido, considera esta colegiatura que no es dable en esta instancia efectuar pronunciamiento de fondo frente al punto de apelación referente a la jornada de trabajo del actor, en los términos señalados por el recurrente, por cuanto revisadas las diligencias, lo que se advierte es que la fijación del litigio versó y se limitó en establecer si el despido del demandante obedeció a unas justas causas y en consecuencia si tenía derecho al pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Nótese cómo ni de los hechos y pretensiones de la demanda ni en la fijación del litigio, se puso a consideración de la empresa demandada sobre el horario de trabajo que el demandante ejecutava para el cumplimiento de sus funciones a favor de la Drummond Ltd., por lo que es claro que esto no fue objeto de debate durante el transcurso del proceso, máxime si se tiene en cuenta que, las condiciones laborales fueron aceptadas por la demandada, sin que, se reitera, los turnos cumplidos por el extrabajador fueran discutidos.

Sólo hasta el trámite de la práctica de las pruebas y los alegatos de conclusión fue que el apoderado de la parte actora pretendió incluir como hechos objetos de debate lo relacionado al horario de trabajo que cumplía el actor semanalmente, sin que esta situación la pudiera controvertir de manera oportuna la empresa demandada, porque esta se pronunció y solicitó las pruebas con base a la demanda presentada, por lo que mal se haría tener en cuenta los argumentos del apoderado del demandante, al ir en contravía de los derechos de defensa y contradicción del extremo pasivo.

Adicionalmente y como quiera que la empresa no tuvo la oportunidad de pronunciarse frente a esos nuevos hechos surgidos en el trámite del proceso, no obra en el plenario prueba suficiente que permita verificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que el demandante prestó los servicios personales a favor de la Drummond Ltd., especialmente sobre los turnos y la intensidad horaria a él asignada

Por lo anterior, esta Corporación se abstendrá de pronunciarse frente a los puntos referentes a la jornada de trabajo del demandante.

3.2 Para resolver el segundo problema jurídico, observa la Sala que el recurrente en los argumentos expuestos al interponer el recurso de apelación, señaló que la empresa demandada para imponer la sanción al demandante debió adelantar el trámite previsto para el procedimiento disciplinario consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo 2010-2013 suscrita entre la Drummond Ltd. y Sintramienergética, exigencia con la que no cumplió la empleadora.

Al respecto, basta con precisar que la parte actora no allegó al plenario certificación o documental alguna que con la que se permitiera verificar si el demandante estaba afiliado a algún sindicato para la fecha en que fue despedido, ni es de recibo que la convención a él aplicable era la suscrita con la organización Sintramienergética teniendo en cuenta que este es el sindicato mayoritario, toda vez que no obra prueba alguna frente a dicha afirmación, además que de la convención colectiva obrante de folios 19 a 30 lo que se advierte es que las disposiciones allí consagradas *«se aplicarán a los trabajadores del rol diario sindicalizados y no sindicalizados que se acojan a la convención»*, sin existir certeza si el demandante en primer lugar era un trabajador sindicalizado perteneciente a alguna organización sindical, o si se acogió a la referida convención.

Situación anterior que imposibilita analizar el trámite del procedimiento disciplinario adelantado en contra del demandante para dar por terminado su contrato de trabajo, menos aun cuando esta situación no fue objeto de debate. Además que, se garantizó el debido proceso del extrabajador, puesto que tuvo la oportunidad de rendir sus descargos, y de esa manera, ejercer su derecho de defensa.

Conviene recordar que la legislación del trabajo no exige adelantar un procedimiento disciplinario previo al despido con justa causa, atendiendo a que esta no es per se una sanción, salvo que así se haya establecido

expresamente en reglamentos, convenciones, pactos, o cualquier otra fuente normativa.

Frente al fondo del asunto, la Drummond Ltd dio por terminado el contrato de trabajo al señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez por los hechos ocurridos el 27 de noviembre de 2010 aproximadamente a las 4:05 a.m., cuando el demandante mientras operaba el camión 2536, colisionó con otro identificado con el número interno 2542 en la vía Rampa 10, causando serios daños a ambos equipos y poniendo en riesgo la vida de él y la del operador del otro automotor, con ocasión a un episodio de sueño; actuar que se tornó inseguro dado que era deber del trabajador informar al supervisor de turno si se encontraba agotado con el fin que se tomaran las medidas necesarias, tal y como se verifica en la carta de terminación obrante de folios 12 al 17 del plenario.

Las justas causas imputadas al demandante en dicho documento se basaron en las siguientes:

1. Todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias, equipos, herramientas, útiles, materias primas, instrumentos; así como toda grave negligencia que pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas (numeral 4° literal a) del artículo 62 C.S.T.).
2. La violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales en que incurra el trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 del C. S. T. o cualquier falta grave calificada como tal, por las partes (numeral 6° literal a) del artículo 62 C.S.T.).
3. No dar cumplimiento a su obligación de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, no observar los preceptos establecidos en los reglamentos dictados por la empresa para el desarrollo de sus actividades, no acatar y cumplir con las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la empresa o sus representantes (numeral 1° artículo 58 C.S.T.).
4. No conservar ni restituir en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados (numeral 3° artículo 58 C.S.T.).

5. No observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales (numeral 8° artículo 58 C.S.T.).

Así mismo, invocó la Cláusula Cuarta del contrato de trabajo suscrito entre las partes que señala: *«El trabajador desempeña las funciones de OPERADOR DE CAMIÓN» y por lo tanto tendrá bajo su cuidado y responsabilidad una máquina muy costosa, valiosa e indispensable para el trabajo de LA EMPRESA, para cuyo manejo se requiere especial diligencia y cuidado por la cual se compromete de manera especial a cuidarla, mantenerle e informar rápida y oportunamente cualquier anomalía que detecte».*

No se hará análisis alguno ni se tendrán en cuenta las causales contenidas en el reglamento interno de trabajo y que fueron imputadas al trabajador en la carta de terminación del contrato, toda vez que el referido documento no fue aportado al expediente.

La carta de terminación del contrato de trabajo permite deducir que el señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez fue despedido de manera unilateral, invocándose para ello las justas causas antes señaladas; por lo que la carga procesal de la comprobación de tales motivos corresponde al extremo pasivo.

No fue motivo de controversia los hechos ocurridos el 27 de noviembre de 2010, relacionados al choque del camión identificado con el número interno 2536 operado por el señor Montero Bermúdez contra el n.º 2542 de propiedad de la Drummond Ltd.

De la lectura de la documental que reposa en el plenario tales como el Reporte de Investigación Accidentes / Incidentes obrantes a folios 62 al 66 y el acta de descargos rendidos por el demandante visible a folios 70 al 72, se colige que el incidente denominado como de *«alto potencial»* se produjo con ocasión de problemas de sueño del actor, que desembocaron en la colisión antes referenciada.

La primera de las causales enunciadas corresponde al numeral 4° literal a) del artículo 62 del C.S.T. la que hace referencia a su parte inicial a la noción de intención de causar un perjuicio o un daño material a los elementos de trabajo, no obstante; de la lectura de la diligencia de descargos y de las pruebas recaudadas dentro del plenario, no se advierte

que el trabajador hubiese tenido la intensión de causar daño a los camiones al momento de la ocurrencia de los hechos que le fueron endilgados.

De otra parte en lo que tiene que ver con la grave negligencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia 53005 del 28 de agosto de 2018, se refirió a esta como la conducta que corresponde *«al descuido, la falta de atención o la desidia en el cumplimiento de la tarea o el deber asignado a un trabajador, que deriva de un estado de ánimo en que el desinterés y la indiferencia prevalecen sobre el sentido de responsabilidad que es propio de los seres dotados de razón»*.

En el caso que nos ocupa, la Sala acoge los planteamientos del *a quo* al declarar configurada una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador, habida consideración que, tal y como lo señalaron los declarantes Jair Zapata Castillo y Gustavo Ángel Gómez Carrillo, todo trabajador está en la obligación de informar al supervisor cualquier anomalía como por ejemplo cuando sienta sueño o fatiga, con el fin que éste último tome los correctivos necesarios para evitar incidente alguno.

No obstante, fue el mismo señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez quién, en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, confesó haber presentado agotamiento físico mientras cumplía sus funciones en el primer día del turno nocturno instantes previos a la colisión con el otro camión, sin que hubiese reportado dicha situación a su supervisor, según él, porque le calificaban mal esa conducta, afirmación que no tiene sustento probatorio en el presente proceso.

Igualmente, si bien no se ocasionaron daños cuantiosos o graves a las máquinas, lo cierto es que en los términos señalados por la CSJ en sentencias SL 1608-2018 y SL 3796-2020, para que se configure la falta grave o la grave negligencia no es necesario que se ocasioné daño o perjuicio, ni están condicionadas al *«animus nocendi»* que es la intención de causar daño; entonces, ello no exime de que su conducta haya sido descuidada o negligente como acertadamente lo analizó la juez de primera instancia, por cuanto puso en peligro tanto a los compañeros de trabajo como a las máquinas, a sabiendas que era su obligación informar el cansancio físico, dado que la labor de operador de camión a él encomendada debía ser desarrollada dentro de las mejores condiciones

físicas posibles, habida cuenta del tamaño del vehículo y el daño potencial que este podía ocasionar.

En cuanto a la causal endilgada y contenida en el numeral 6° literal a) del artículo 62 del C.S.T., la misma hace referencia a: *«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, debe traerse a colación lo señalado por el tribunal supremo en sentencia SL 672-2019, que la causal de que trata la norma transcrita comporta dos situaciones diferentes que son causa de finalizar de manera unilateral el contrato de trabajo, i) por un lado cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador en los términos de los artículos 58 y 60 del C.S.T. calificada por el encargado de dar aplicación a la norma y ii) la falta calificada como grave por acuerdo entre las partes.

La primera situación si bien por sí sola constituye una falta, también lo es que la misma debe ser grave para que se configure una justa causa de terminación del contrato de trabajo, máxime si se tiene en cuenta que, para esta clase de asuntos, lo que importa es que el trabajador incurra en una de las faltas calificadas como graves por el reglamento interno de trabajo.

En el caso objeto de estudio no es posible analizar las faltas que la Drummond tiene calificadas como graves para verificar si la conducta del demandante se encuentra enlistada en una de ellas, porque como se anotó antes, el reglamento interno de trabajo no fue aportado a las presente diligencias.

Ahora bien, la empresa Drummond Ltd. imputó al demandante las causales de terminación contenidas en los numerales 1°, 3° y 8° del Código Sustantivo del Trabajo, advirtiendo esta Sala que, en efecto, como lo señaló la demandada, el señor Montero Bermúdez omitió observar las instrucciones y órdenes preventivas al momento de ejecutar su actividad de operador de camión el 27 de noviembre de 2010; por cuanto se reitera que fue el mismo demandante quién, estando en su obligación contractual y reglamentaria, confesó no haber reportado el agotamiento físico que sentía a su supervisor instantes previos a la colisión, pasando por alto los

protocolos de seguridad, pudiendo haber provocado daños materiales aún mayores o, incluso, irreversibles tanto para él como para con sus compañeros de trabajo.

Lo anterior sumado a que, el señor Ubaldo Manuel Montero Bermúdez tenía pleno conocimiento que en calidad de «operador de camión», tenía bajo su cuidado y responsabilidad una máquina costosa, valiosa e indispensable, para cuyo manejo se requería especial diligencia y cuidado al que se comprometió el trabajador de manera especial a cuidarla, mantenerla e informar rápida y oportunamente cualquier anomalía detectada, como se avizora de la lectura de la cláusula cuarta del contrato de trabajo.

Así las cosas, no hay duda que sí se configuró justa causa para que la Drummond Ltd. diera por terminado el contrato de trabajo del señor Montero Bermúdez. En ese orden, no le asiste al demandante el reconocimiento y pago de las indemnizaciones que se solicitaron en la demanda, razones suficientes para confirmar la sentencia apelada.

Al no prosperar el recurso de apelación, se condenará en costas en esta alzada al demandante por la suma equivalente a un (1) SMLMV liquidadas de forma concentrada en primera instancia. Lo anterior, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 del Código General del Proceso.

VI. DECISIÓN

Por 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,

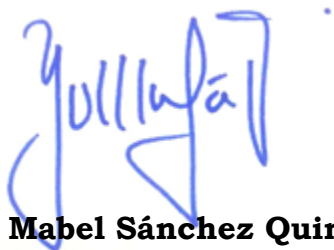
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia del 27 de enero de 2015, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

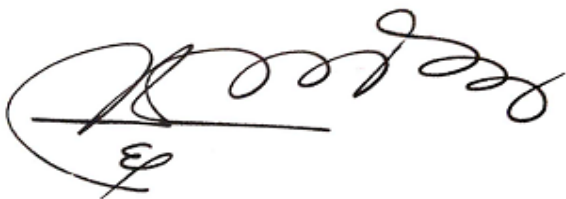
SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante, se fija la suma de un salario mínimo mensual legal vigente, las que se liquidarán concentradamente por el juez de primera instancia.

TERCERO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia.

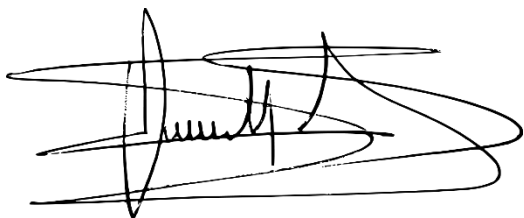
NOTIFIQUESE Y CUMPLÁSE



Yuli Mabel Sánchez Quintero
Magistrada



Jesús Armando Zamora Suárez
Magistrado



Óscar Marino Hoyos González
Magistrado