



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2011-00003-01
DEMANDANTE: RAFAEL ARTURO VILLALBA CONTRERAS
DEMANDADA: DRUMMOND LTD

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, diez (10) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Una vez corrido y vencido el traslado para alegar, folio 3 cuaderno de segunda instancia, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia de primera instancia proferida el 07 de noviembre de 2014, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Rafael Arturo Villalba Contreras contra DRUMMOND LTD.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra DRUMMOND LTD, para que mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Que entre el señor Rafael Arturo Villalba Contreras y la empresa demandada existió contrato de trabajo a término indefinido, que terminó sin justa causa por el empleador.

1.2.- Que como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la demandada los salarios, prestaciones y demás beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se profiera fallo.

1.3.- Así mismo, que se condene al pago de la indemnización por a terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo, costas y agencias en derecho.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que el señor Villalba Contreras laboró al servicio de la demandada como Operador de camión desde el 01 de octubre de 2006 mediante contrato de trabajo a término indefinido, con un salario básico por hora trabajada en jornada ordinaria equivalente a \$6.977,18, y con un promedio mensual en los últimos 3 meses de \$3.106.860.

2.2.- Que el 26 de enero de 2008, laborando en turno nocturno, sufrió accidente de trabajo, consistente en la colisión con otro camión que venía en sentido contrario en la vía, que el camión que operaba venía cargado bajando una rampa y que la vía estaba húmeda por cuanto momentos antes había sido mojada por un camión de riego, por lo que perdió el control del camión y presionó los frenos a una considerable distancia del otro camión para evitar un fatal accidente, porque tuvo que escoger entre lanzarse a un abismo de 70 metros aproximadamente o realizar las maniobras que hizo.

2.3.- Que la empresa el 31 de enero de 2008 le notificó su carta de despido, aduciendo que existió grave negligencia por parte del demandante, consistente en falta de concentración y cuidado para ejecutar su labor, incrementando exageradamente el potencial de ocurrencia de un accidente, poniendo en riesgo su vida y la de sus compañeros y ocasionando enormes daños a dos costosos equipos de la empresa.

TRAMITE PROCESAL

3.- La demanda correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, el 02 de febrero de 2001 se admitió y se ordenó notificar y correr traslado a la demandada, por auto del 06 de abril de 2011, se tuvo por contestada la demanda por DRUMMOND LTD y se fijó fecha para realizar audiencia del artículo 77 de Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

3.1.- DRUMMOND LTD, se opuso a las pretensiones de la demanda, alegando que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión unilateral y justa, derivada del incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del trabajador.

3.2.- En cuanto a los hechos, aceptó el cargo desempeñado por el demandante, el extremo inicial, la modalidad del contrato de trabajo y el salario devengado por hora ordinaria. Referente al accidente, señaló que la investigación del mismo demostró que las condiciones de la vía eran aptas para una normal operación, que no se encontraron huellas de deslizamiento que soporten la versión del demandante, además, varios camiones ya habían transitado ese mismo tramo de la vía sin dificultad alguna.

3.3.- Por lo anterior, la terminación del contrato fue de conformidad a los numerales 4 y 6 literal a) del artículo 62 del CST, que consagran justas causas su terminación. Excepcionó cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, prescripción y buena fe.

3.4.- El 07 de noviembre de 2014 se profirió la respectiva sentencia.

LA SENTENCIA APELADA

4.- Mediante sentencia, la juez de instancia declaró la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, condenó a la empresa a pagar la suma de \$4.125.215 por concepto de indemnización por despido injusto. Absolvió a la sociedad de las demás pretensiones, declaró no probadas las excepciones propuestas y la condenó en costas.

4.1.- Consideró la a quo, que no existe controversia sobre el contrato de trabajo a término indefinido que existió entre las partes y sus extremos temporales, por lo que entró a determinar si la causal invocada por la empresa demandada para terminar el contrato constituye una justa causa y está probada su veracidad.

4.2.- Llegó a la conclusión que existen una serie de imprecisiones que no permiten establecer con claridad las condiciones de la vía donde ocurrió el accidente, para establecer si el actor fue el creador del riesgo, o si por el contrario, la vía estaba mojada, lo mismo ocurre con el deslizamiento, ya que la empresa también se contradice, pues en la carta de despido dice que no se encontraron huellas de deslizamiento que soporten la versión del actor, mientras que la declaración del señor Oscar Sarabia y el reporte del accidente, dejan claro que el camión se

deslizó 12 metros antes del impacto, lo que hace inferir que se pudo producir por la humedad en la vía, la conclusión del incidente no es claro en determinar, si el deslizamiento fue originado por vía húmeda o impericia del conductor, aunado a la carencia de material probatorio.

4.3.- Respecto al descuido y falta de concentración endilgada por la empresa al actor, manifestó que como no están claras y contundentemente probadas las causas del origen del incidente, no hay prueba que la conducta del demandante corresponda a una grave negligencia con la intención de causar daño, ya que la intención no se puede presumir por los daños ocasionados por un incidente en el que se esté involucrado, sino que se tiene que valorar de manera seria y contundente, si se actuó con conciencia de querer producir el daño, lo que no se demostró en este caso, tampoco se demostró que el demandante estuviera ejecutando de mala fe su contrato de trabajo para causarle daño a los equipos de la empresa, por lo que el despacho encontró que la conducta del actor no se enmarca en las justas causas alegadas por el empleador, despidiéndolo injustamente.

4.4.- Por último, en cuanto a la pretensión de pago de salarios y emolumentos dejados de percibir por causa del despido, señaló que esto no procede en casos de despido injustos, porque la indemnización del artículo 64 del CST involucra únicamente el lucro cesante y el daño emergente.

4.5.- La parte demandada apeló la sentencia; arguyó que no se valoraron de manera adecuada las pruebas testimoniales, ya que se le dio valor al testimonio de Alejandro Vergara Medida, quien no hizo parte del equipo de investigación del accidente, ni estuvo presente en la ocurrencia del mismo, ni tuvo acceso al informe, por lo que sus afirmaciones se basan solo en conclusiones subjetivas y personales, de igual manera, no valoró adecuadamente el testimonio de Oscar Sarabia Padilla, quien si fue miembro del equipo investigador del accidente, y concluyó que la causa fue una falta de control del equipo que debe ser ejercido por el operador.

4.6.- Señaló que el despacho confunde las expresiones vía mojada con vía húmeda, al considerar que existe contradicción o imprecisiones entre el reporte del accidente que dice “*vía húmeda*”, el testimonio del señor Sarabia que dijo que “*la vía presentaba humedad*” y el

documento a folio 64, donde la empresa expresa que la “*vía no estaba mojada*”, lo que demuestra que en efecto la vía estaba húmeda, condición en la que debe permanecer toda vía para su tránsito normal, y en caso de estar mojada la vía, el demandante fue entonces imprudente, al no tener en cuenta esa condición y no ajustar la operación del equipo de forma segura, reduciendo la velocidad, confundió además la juez, que lo que se negó fue la existencia de deslizamiento por vías inadecuadas como lo pretende justificar el actor, que el testigo Oscar Sarabia lo que indica, es que el equipo recorrió unas distancias y luego un freno antes del impacto, que se debió a la falta de control del equipo.

4.7.- Sostuvo además, que la juez interpretó inadecuadamente la causal del numeral 4 del artículo 62 del CST, ya que la grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas, no exige que exista intencionalidad del trabajador en causar daño, solo basta que por el descuido, las personas o las cosas hayan corrido peligro como se acreditó en este asunto, de igual manera, el juzgado dejó de analizar la otra causal alegada para el despido, en especial la contemplada en el contrato de trabajo, la cual es falta grave conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5. De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, así que, reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para hacer parte o para obrar en el proceso, y, por cuanto tampoco se vislumbra, causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida, se procede a decidir de fondo.

6. Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, lo que debe determinar la Sala, es si tuvo razón la juez de primera instancia, en considerar que el despido fue sin justa causa y por ende condenar a la demandada a pagar la respectiva indemnización.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que el señor Rafael Arturo Villalba Contreras laboró en DRUMMOND LTD mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de octubre de 2006 hasta el 31 de enero de 2008.

- Que el contrato terminó unilateralmente por parte del empleador.

8.- El artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, estipula entre las causales de terminación del contrato de trabajo, la decisión unilateral del empleador o el trabajador en los casos que constituyen justas causas conforme al artículo 62 del mismo estatuto. El párrafo de esta última norma, señala que *«la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.»*

9.- En el presente asunto DRUMMOND LTD, el 31 de enero de 2008, comunicó al demandante, su decisión de dar por terminado a partir de esa fecha, el contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo a lo establecido *«en los numerales 4 y 6 del Literal a) del Artículo 62 y el Numeral 1° del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en conjunción con la cláusula CUARTA del contrato de trabajo firmado entre usted y esta compañía el 26 de septiembre de 2006 (...)*». Folios 42 y 43.

10.- Las disposiciones legales y contractuales referidas por la empresa como causales de terminación establecen lo siguiente:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador (...)

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

(...)

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

“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.
Son obligaciones especiales del trabajador:

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

“CLAUSULA CUARTA CONTRATO DE TRABAJO: EL TRABAJADOR desempeña las funciones de “OPERADOR DE CAMION” 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, mantenerla e informar rápida y oportunamente cualquier anomalía que detecte.” Folio 35.

11.- En caso que el trabajador acuse el despido de injusto, le corresponde demostrar que la iniciativa de ponerle fin a la relación laboral provino del empleador y a éste acreditar la justificación del hecho o hechos que manifestó al momento de la terminación, así lo reiteró recientemente la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL525-2020:

“Resulta relevante para desatar el recurso, recordar que el empleador, al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación. Además, se ha puntualizado que le corresponde al Juez laboral, verificar la ocurrencia de las situaciones fácticas y determinar si los mismos constituyen justa causa para dar por rescindir el vínculo, de acuerdo a las causales previstas para el efecto en la ley, en el contrato de trabajo, en el

reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regulen la relación laboral.”

12.- Los hechos que alegó la demandada en la carta de despido fueron:

- 1) *El día 26 de enero de 2008, usted se encontraba laborando en su turno nocturno, operando el camión No. 2304;*
- 2) *En la rampa que usted transitaba se dirigía en sentido contrario al suyo el camión No. 2264.*
- 3) *Debido a su falta de cuidado y diligencia al operar el camión asignado, usted perdió el control del mismo ocasionando el grave accidente que incluso pudo haberle causado la muerte a usted o al operador del camión contra el que colisionó. En la diligencia de descargos llevada a cabo el día 30 de enero de 2008 usted mencionó que la vía estaba húmeda. La investigación del accidente demostró que las condiciones de la vía eran aptas para una normal operación, en efecto, no se encontraron huellas de deslizamiento que soporten su versión, adicional a que varios camiones ya habían transitado ese mismo tramo de la vía sin ninguna dificultad.*
- 4) *Según la mencionada investigación usted perdió la concentración y el camión se desvió de la vía que debía seguir, al ver la proximidad de un camión en sentido contrario usted aplicó los frenos de manera súbita ocasionando la pérdida de control y el consecuente accidente;*
- 5) *Con los hechos descritos es claro que usted no se encontraba concentrado en la ejecución de su labor, incrementando así exageradamente el potencial de la ocurrencia de un accidente como efectivamente se dio;*
- 6) *Cabe señalar que la magnitud de su falta de cuidado pudo incluso haber originado un fatalidad o la lesión grave de uno o varios de sus compañeros de trabajo, así como la pérdida o daño de equipos de la Compañía, en efecto, usted ocasionó enormes daños a dos costosos equipos de esta;*
- 7) *Los hechos descritos constituyen justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, considerando que el Numeral 4° del Literal a) del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala que “son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo... 4) “Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y*

*materias primas, Instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y **toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas***” (negrilla fuera de texto). Usted no solamente puso en peligro la seguridad de las personas y de las cosas sino que inclusive causó cuantiosos daños materiales y arriesgó la vida e integridad de sus compañeros de trabajo.

8) En este mismo sentido, el Numeral 6° del mencionado Artículo 62 del CST establece “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” constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, esto teniendo en consideración el Artículo 58 del CST: “Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador: 1) **Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados**; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido; y la cláusula cuarta de su contrato de trabajo: **CUARTA: 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, mantenerla e informar rápida y oportunamente cualquier anomalía que detecte**” (negrilla fuera de texto). De acuerdo con los hechos expuestos, es claro que usted dejó de cumplir con su obligación de realizar la labor con especial diligencia y cuidado, así se depende del análisis de las pruebas obtenidas en la investigación del accidente.”

13.- El accidente que refiere la empresa ocurrió el 26 de enero de 2008, y según el reporte de investigación realizado por el empleador, folios 109-114, se registra como causas del accidente «no identifiqué los riesgos», «operando equipo distraído», «falta de concentración», «piso húmedo», y como conclusión «El incidente ocurre debido; que el operador del camión 2308; tuvo una desconcentración, perdiendo el

control del equipo el cual va centrado sobre la vía, al reaccionar aplicó los frenos deslizándose hacia el carril derecho impactando de frente al camión 2264 que venía en sentido contrario (...)».

14.- Ahora bien, para realizar la adecuación de las conductas del trabajador a las justas causas invocadas por la demandada, en primera medida, se tiene la referente a «*Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo*», así con el reporte del accidente y las pruebas documentales del mismo, se encuentra acreditado y no existe contradicción, que se causó daño a los camiones involucrados en el siniestro, sin embargo, como a bien lo tuvo la juez de primera instancia, no existe prueba que dicho perjuicio se haya realizado con intención por parte del trabajador, de hecho, a pesar de referirse la empresa en la carta de despido, a «*enormes*» y «*cuantiosos daños*», nada se dijo sobre la intencionalidad del demandante, lo que descarta esta justa causa.

15.- En cuanto a la causal «*toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas*», no se discute que con el accidente, corrieron peligro tanto el demandante como el operador del otro camión, pero ello no es suficiente para que se configure la causal, dicho peligro debe producirse por el actuar negligente y grave del trabajador. Sobre esta conducta ha dicho la Corte Suprema de Justicia 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 la responsabilidad que es propio de los seres dotados de razón.*» (Sentencia SL9161-2017).

16.- Con base al reporte de investigación del accidente, la empleadora acusó al actor de perder el control del camión que estaba operando, «*debido a su falta de cuidado y diligencia*» y por perder «*la concentración*», no obstante, no aparece, ni en el reporte ni en la comunicación de desvinculación, descripción sobre qué consistió o a qué se debió tal desconcentración, distracción o falta de cuidado del trabajador o cómo se llegó a dicha conclusión, para así entrar a evaluarla en su gravedad y si descende en una justa causa. No basta, con que en el informe del siniestro que realizó la empresa, se reporte como causa, factores y actos propios del trabajador, si estos no se

especifican o determinan de tal manera que den certeza siquiera de la negligencia que le atribuyeron para despedirlo, más cuando en este caso, concurrió como causa, la humedad de la vía, que independientemente, de la confusiones que sobre este punto le pudieron generar a la a quo los documentos, las declaraciones de las partes y los testigos, se tiene que el reporte no deja duda de la humedad del piso.

17.- Por el contrario, las maniobras que realizó el demandante al perder el control del camión, como frenar a 12 metros de distancia, *«girar en diagonal hacia la derecha»*, *«para que el camión no se saliera de la vía»*, que se desprenden de su declaración en el momento de los hechos y del reporte del accidente, así mismo, de lo declarado en el reporte por el otro trabajador accidentado, que dijo que *«el camión resbala hacia el lado izquierdo el operador lo endereza volviendo a perder el control haciendo un diagonal hacia el talud (pared alta)»*, acciones que dan fe de la reacción inmediata del trabajador frente a las circunstancias.

18.- Por último, respecto a la *«violación grave»* de la obligación de *«Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados»* en el contrato de trabajo, consistente en operar un camión con *«especial diligencia y cuidado por la cual se compromete de manera especial a cuidarla, mantenerla»*, conforme a lo esbozado en la causal anterior, al no acreditarse falta de diligencia o cuidado en el actuar del trabajador, no es dable imputar incumplimiento de las obligaciones contraídas en su contrato de trabajo como causa para despedir.

19.- Es importante precisar, que el mencionado numeral 6º del literal A) del artículo 62, consagra dos situaciones diferentes que constituyen justa causa para terminar el contrato de trabajo, una es la violación grave de las obligaciones y prohibiciones del trabajador en virtud de los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda es incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave, ya sea en el contrato, reglamento o convenciones, diferencia que determina como se realiza la calificación de la gravedad, así lo ha dejado sentado la Corte en diversos pronunciamientos, por ejemplo SL525-2020, SL672-2019 y SL4367-2018, en la que se dijo:

“Del análisis precedente, emergen las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave y (ii) en la segunda, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (CSJ SL12904-2017).”

20.- Conforme a lo dicho, no le asiste razón a la entidad demandada en lo manifestado en el recurso de alzada, sobre que la violación de la obligación contemplada en la Cláusula Cuarta del contrato de trabajo, es una falta grave conforme al Reglamento Interno de Trabajo, por cuanto al momento del despido, ésta no fue la hipótesis de la norma que aplicó, además, como ya se dijo, no existió incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador por los hechos ocurridos el 26 de enero de 2008, lo que termina por desvanecer todos los fundamentos de las justas causas argüidas para la terminación unilateral del vínculo laboral, confirmándose entonces por esta Sala, la sentencia de primera instancia.

21.- Las costas en esta instancia serán a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de dos (2) SMLMV, que se liquidarán de forma concentrada por el juzgado de origen, en virtud del artículo 366 del CGP.

22.- Se reconoce personería para actuar al Dr. Luis Antonio Fuentes Arredondo como apoderado judicial del demandante conforme al poder visible a folios 14-16 del cuaderno de esta instancia

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala 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:**

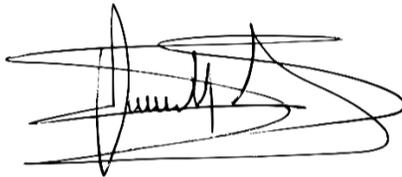
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida el 07 de noviembre 2014 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, conforme a la parte motiva.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de dos (2) SMLMV.

TERCERO: Reconózcase personería para actuar al Dr. Luis Antonio Fuentes Arredondo como apoderado judicial del demandante

CUARTO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTIFÍQUESE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada