



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA: APELACIÓN SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2011-00082-01
DEMANDANTE: ALCIDES JOSÉ LÓPEZ ÁVILA
DEMANDADA: DRUMMOND LTD.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 22 de septiembre de 2014 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Alcides José López Ávila contra la empresa Drummond LTD.

ANTECEDENTES

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

1.1.- Que entre Alcides José López Ávila y la empresa Drummond LTD., existió contrato de trabajo indefinido, desde 16 de noviembre de 1998 al 20 de febrero del 2009.

1.2.- Que el despido realizado por la demandada el 20 de febrero del 2009 es ineficaz y no produce efecto alguno, en virtud del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior jerarquía; y el pago de los salarios dejados de percibir, así como, aportes sociales legales y extralegales, y cotizaciones al sistema de seguridad social desde la fecha de desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro.

1.4.- Que se condene a la Drummond Ltd., a la indexación de las sumas adeudadas, costas y lo que extra o ultra petita se determine.

1.5- De manera subsidiaria solicitó que se declare que el contrato de trabajo a término indefinido firmado entre la Drummond Ltd y Alcides López Ávila término unilateralmente sin justa causa por parte del empleador.

1.6.- Que, como consecuencia de la anterior declaración subsidiaria, se condene a Drummond Ltd. a pagar la indemnización por despido injusto con el incremento del 37% pactado en artículo 51 de la Convención Colectiva, así como, la indemnización moratoria desde la fecha de desvinculación hasta que se haga efectivo el pago.

2.- Como fundamento fáctico de lo pretendido, relató:

2.1.- Que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Drummond Ltd, a partir del 12 de noviembre de 1998, iniciando labores el 16 del mismo mes, en el cargo de Operador de taladro, con una remuneración salarial de \$4.242,41 pesos por hora trabajada.

2.2.- Que el 14 de febrero del 2009, la empresa a través de uno de sus supervisores, le ordenó operar uno de los taladros eléctricos, frente a lo cual manifestó que, era de conocimiento de la empresa que él no operaba esa clase de equipos por temor a la electricidad; hechos por

los cuales, ese mismo día la empleadora lo citó para rendir descargos el 15 de febrero de la misma anualidad.

2.3.- Expuso que la citación a rendir descargos no cumple con los requisitos establecidos en el numeral 1 del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, puesto que no especificó la presunta falta que se le imputa al trabajador estipulada en el reglamento interno de trabajo, o si había incurrido en una causa legal de terminación de contrato.

2.4.- La diligencia de descargos se realizó el 15 de febrero de 2009, violando el procedimiento estipulado en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, según la cual, los descargos se rendirán en *“horas hábiles de trabajo”*, dentro de los *“días hábiles de oficina”*, entre los días, lunes a viernes; por lo que de conformidad con la norma convencional la sanción o despido no produce efecto alguno.

2.5.- Que el 20 de febrero de 2009 la Drummond Ltd. le comunicó, la terminación del contrato con justa causa; por lo que presentó recurso de apelación el 24 del mismo mes, recibiendo respuesta el 25 de febrero, en la que se le indicó que contra esa decisión no procede recurso; posteriormente, la empresa le liquidó los salarios adeudados y sus prestaciones sociales.

2.6.- Relaciona como hechos generadores del despido injusto que, al inició de la relación laboral, los taladros de la empresa eran mecánico – hidráulicos; posteriormente adquirieron taladros eléctricos, recibiendo junto con otros trabajadores, la capacitación para operarlos.

2.7.- Que manifestó verbalmente a los superiores, Francisco Payares, Nasser Márquez, Jhon Clutter y Terry Pettijohn la imposibilidad de operar los taladros eléctricos, debido a temor por la electricidad, situación frente a la cual la empresa no adoptó las medidas adecuadas

para tratar la patología que podía padecer, simplemente le permitió continuar el equipo mecánico – hidráulico.

2.8.- Afirma que capacitó y entrenó teóricamente a varios trabajadores en funcionamiento y operación del taladro eléctrico; en un par de ocasiones operó el aludido taladro por orden de la empresa, a pesar de su temor, poniendo en riesgo la propia integridad física y la de los demás trabajadores.

2.9.- La negativa a operar el taladro el 14 de febrero de 2009, ocurrió por temor a la electricidad, por lo que no existe causa legal para su despido, puesto que actuó en el marco de las normas de seguridad y salud ocupacional de la Drummond Ltd., además así lo reiteró en la diligencia de descargos.

2.10.- Posteriormente, consultó con un médico especialista en Psiquiatría, quien determinó como impresión diagnóstica “Fobia específica aislada F402”.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar (antes Juzgado Civil Laboral del Circuito de Chiriguaná), admitió la demanda por auto de 18 de enero de 2012 – folio 130-, disponiendo notificar y correr traslado de la demanda a la empresa Drummond Ltd., la que reconoció la existencia del contrato de trabajo y su terminación con ocasión del incumplimiento de su obligación principal, se opuso a las demás pretensiones.

De cara a los hechos manifestó que, actuó de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo 2008-2010 suscrita con la organización sindical

SINTRAMIENERGÉTICA, realizando el procedimiento establecido para la terminación del contrato; esgrimió que la empresa no tenía conocimiento de la fobia que presentaba el actor hacia la electricidad, dado que no le fue informado, ni aportó historia clínica que así lo indicará. Propuso como excepción previa indebida representación, y como excepciones de fondo, cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, y prescripción.

3.1. El 30 de agosto de 2012 se realizó la primera audiencia de trámite, audiencia de conciliación, saneamiento y fijación del litigio, en la que no existió ánimo conciliatorio, se denegó la excepción previa de indebida representación, se fijó el litigio y se instaló la primera audiencia de trámite, en la que se decretaron las pruebas solicitadas por las partes,

3.2. El 1 de marzo de 2013, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro de la comisión conferida por el despacho de conocimiento, recepcionó los testimonios de Juan Carlos Rojas, Deiver Ramiro Melo, Javier Yeceith Epieyu y Walberto Aguilar Ospino.

3.3. El 28 de agosto de 2013, se realizó la segunda audiencia de trámite, en la que se practicó el interrogatorio de parte al demandante y al representante legal de la empresa Drummond LTD.; y el 18 de septiembre del mismo año, se llevó a cabo la tercera audiencia de trámite donde se escucharon los testimonios de Manuel Camilo Ávila Villazón y Jairo Manuel Severiche Arrieta.

3.4. El 17 de septiembre de 2013 el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro de la comisión conferida, recepcionó el testimonio de Francisco Javier Payares Lerisith, diligencia que continuó el 4 de octubre y el 2 de diciembre del mismo año, donde se recibieron las declaraciones de Fernando Lambis Chico y Jhon Carlos Castro Jiménez, respectivamente.

LA SENTENCIA APELADA

4.- Mediante sentencia del 22 de septiembre de 2014, la Juez de instancia declaró la existencia del contrato a término indefinido, y la ineficacia del despido por incumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo 2008-2010, en consecuencia ordenó a Drummond Ltd, reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o superior categoría y a pagarle los salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, así como los aportes al sistema de seguridad social, desde la fecha del despido, es decir, 20 de febrero de 2009 hasta que se produzca el reintegro.

Además, ordenó a la accionada que, una vez reintegrado el demandante a su puesto de trabajo, atienda la petición verbal expuesta por este sobre el pavor que le tiene a la corriente eléctrica. Consecuentemente, se declararon no probadas las excepciones de fondo propuestas por la empresa y se le condenó en costas.

La Juez de instancia en principio analizó las versiones de los testigos, concluyendo que la causal invocada por la empresa demandada para la terminación del contrato no se encontraba probada, dado que desde el momento en que llegaron a la empresa los taladros eléctricos informó a los supervisores de la fobia que tenía a la corriente eléctrica, cumpliendo con las reglas generales de seguridad industrial de la empresa, respecto a lo cual su supervisor tenía la obligación de atender la manifestación hecha por el trabajador sobre su miedo. Señaló que la demandada no podía tomar la manifestación como una negativa del actor para no realizar sus funciones o labores, sino como un preaviso del trabajador de que por su estado psicológico no se sentía preparado para operar el equipo.

De otra parte, estimó que tanto la citación de llamada a descargos como los descargos se realizaron en días no hábiles de oficina, quebrantando el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo suscrita por la empresa demandada y el sindicato Sintramienergetica, razón por la cual, la terminación del contrato de trabajo del demandante no produjo ningún efecto, de conformidad con el numeral 6to de la norma convencional, en consecuencia, ordenó el reintegro del actor. Finalmente, declaró no probadas las excepciones propuestas por la accionada.

4.1.- La parte demandada apeló la sentencia, solicitando la revocatoria de los ordinales 2 a 6 de la parte resolutive de la sentencia, y en su lugar se absuelva a la empresa de toda petición de condena. Alegó que la parte motiva de la sentencia se sustentó de manera irregular, y contiene declaraciones excluyentes y contradictorias, desconociendo el orden de las pretensiones principales y subsidiarias solicitadas en la demanda y desatendiendo la forma en que debieron ser resueltos los problemas jurídicos, puesto que no es dable en la misma sentencia declarar la existencia de un despido injusto y un despido ineficaz, dado que son dos situaciones distintas con tratamiento y consecuencias jurídicas disímiles.

Adujo que no quebrantó el procedimiento establecido en la convención, dado que al haber sido cometida la falta el 14 de febrero de 2009, debía comunicar al actor la citación a descargos dentro del término establecido en la norma convencional, que no podía ser superior a tres días hábiles de oficina, es decir, la empresa tenía hasta más tardar el 18 de febrero de 2009 para llamarlo a descargos; no obstante el actor fue citado antes de que espirara el tiempo máximo para ello, reiterando que no existe prohibición para que la citación se realice el día sábado.

Señaló que la comunicación enviada al actor cuenta con todos los elementos establecidos en la convención colectiva para su validez, y se le escucho en descargos el 15 de febrero del mismo año, día en el cual el demandante se encontraba en su turno de trabajo, siendo día y hora hábil de trabajo, como lo ordena la norma convencional. Advierte que la sentenciadora de primer orden confunde un día hábil de oficina con una hora hábil de trabajo, por lo que debe ser revocada la orden de reintegro.

Alude que el despido unilateral con justa causa emanado por Drummond LTD., el 20 de febrero de 2009, obedeció al incumplimiento de obligaciones legales y contractuales, debido a que el 14 de febrero del mismo año, el actor se negó a cumplir la orden del supervisor Francisco Payares, de realizar su labor principal de operar un taladro eléctrico 3124 ubicado en el área de Aguilar Rider, alegando como justificación padecer de “fobia a la electricidad”; considera que la juez de primer grado, debió analizar si el actor tenía una justificación para desatender la orden impuesta, y no como lo hizo, analizar si estaba probada la causal invocada.

Expuso que existe una inversión de la carga de la prueba y le corresponde al actor demostrar que al momento del despido acreditó al empleador la existencia de una justificación seria y razonable para desatender la orden, pero no lo hizo.

Enfatiza que la juez de instancia incurrió en indebida valoración probatoria, puesto que le dio mayor valor probatorio a los testimonios de Juan Carlos Rojas, Deiver Ramiro Melo y Javier Yeceith Epieyu, pese a que el primero de ellos no conoce de manera directa lo sucedido, si no de oídas en su calidad de ser dirigente sindical, testigo que además entra en contradicción en sus declaraciones; y de otra parte la sentenciadora no realizó ningún análisis de los testimonios

traídos al proceso por parte de la empresa, como Francisco Payares, Jhon Carlo Castro y Darnando Lambis, ni los reportes de los supervisores, y el interrogatorio del demandante absuelto el 28 de agosto de 2013, donde acepto haberse capacitado y haber capacitado a sus compañeros manualmente en el manejo de taladros eléctricos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1, literal B del artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada. Advirtiéndolo, así mismo que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser 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.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si erró la juez de primera instancia al declarar que el contrato de trabajo no produjo efecto y consecuentemente, emitió las condenas en ese sentido, que debía asumir la demandada, o si por el contrario, lo procedente era absolver por las pretensiones de la demanda.

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

- Que Alcides José López Ávila, estuvo laboralmente vinculado con la demandada EMDUPAR S.A. ESP, desde el 12 de noviembre de 1998 con remuneración salarial de \$4.242,41 por hora trabajada, en el cargo de Operador de taladro.

- Que el 14 de febrero de 2009 la empleadora citó para el 15 de febrero al actor, a rendir descargos por los hechos ocurridos ese mismo día, en relación a la negativa a operar un taladro eléctrico.

- Que el 20 de febrero la empresa le comunicó a López Ávila la terminación del contrato alegando justa causa, decisión que fue recurrida y respecto de la cual la empleadora comunicó la improcedencia del recurso, procediendo a liquidar los salarios adeudados y prestaciones sociales

- Que con ocasión de la adquisición de taladros eléctricos, Drummond Ltd., capacitó a varios trabajadores para operarlos, entre ellos al actor, quien posteriormente entrenó y capacitó teóricamente a varios trabajadores sobre su funcionamiento y operación.

- Que el actor es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre Drummond LTD y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética –Sintramienergética-, periodo 2008-2010, la que fue aportada con su correspondiente acta de depósito, folios 32 a 59.

8.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, por regla general, el despido no es una sanción, sino que excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424–2018, enseñó que:

“(…) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa** (…) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (…)”
Resaltado propio.

Así pues, al momento de analizar las pretensiones de la presente demanda es menester estudiar separadamente la presunta ocurrencia de un despido ilegal y de un despido injusto, como quiera que su tratamiento y consecuencias jurídicas son distintas, máxime que el demandante planteo como pretensión principal la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato y como subsidiaria despido sin justa causa.

8.1. Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, en punto de la ilegalidad de la terminación del contrato por incumplimiento del procedimiento convencional establecido para tal fin, se tiene acreditado que la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre Drummond LTD y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética –Sintramienergética-, periodo 2008-2010, en su artículo 6° fijó el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, así:

“Cuando la empresa Drummond Ltd. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:

1.- Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (seccional a la cual se encuentra afiliado), y si es acogido a la convención, se notificará a las seccionales de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las seccionales es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección escogerá a los dos (2) representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia.

(...)

En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos, siendo entendido que **dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo**, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes clases de equipo, excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las seccionales.

(...)

6. No producirá efecto alguno la sanción o despido que se aplique pretermitiendo el anterior procedimiento.

(...)

Parágrafo: se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos entre lunes y viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la Ley.”

Visto el procedimiento a la luz de lo acontecido en el presente caso, obra en el plenario comunicación de fecha 14 de febrero del 2009, folio 17, expedida por la Oficina de Recursos Humanos de Drummond Ltd, citando al actor, a la diligencia de descargos para el día 15 de febrero del mismo año, con el fin de “escuchar sus argumentos en torno a los hechos reportados por el supervisor Francisco Payares, concernientes a la negativa del señor Alcides José López para operar el taladro eléctrico 3124, ubicado en el área de Águila Rider, frente al cual manifestó que tenía temor de operarlo por ser eléctrico”, especificando además, la hora y el lugar donde se realizaría la aludida diligencia.

Consta que la diligencia de descargos se realizó efectivamente el domingo 15 de febrero, con la asistencia de Francisco Payares Supervisor Senior del área, además de Juan Carlos Rojas y Alexander Carreño representantes de Sintramienergética, folios 18 a 22, recibiendo comunicación el 20 de febrero en la que se le informaba la terminación del contrato con justa causa, folios 23 a 25.

Entonces, contrario a lo considerado por la Juez de instancia, de conformidad con las documentales, se avizora que la citación reúne los requisitos establecidos en la norma convencional, pues se señaló exactamente los hechos constitutivos de la falta por la cual se realizó el llamado a descargos, basada en el reporte del funcionario correspondiente; respecto a lo cual es menester aclarar que la norma convencional no hace alusión alguna a indicar taxativamente la falta, tal como se encuentra plasmada en el reglamento interno de trabajo, por tanto, no es admisible invalidar la citación alegando un formalismo que no fue plasmado en la Convención.

Igual suerte corre lo atinente a la fecha de la citación y la realización de los descargos, puesto que de la lectura del artículo 6 convencional se colige que la empresa tiene máximo 3 días hábiles de oficina para enviar la citación, sin que obre prohibición alguna de realizarlo en día

hábil de trabajo del actor, por tanto, la transgresión a ese respecto solo existiría en el evento en que la comunicación se realizará fuera del término máximo establecido. En relación a la realización de los descargos el mismo artículo en el numeral 1 inciso 3 señala que los “descargos se realizarán en horas hábiles de trabajo”, y como no hay duda de que en efecto el día 15 de febrero el actor se encontraba laborando en su turno, no hay lugar a señalar transgresión alguna por su realización un domingo, máxime que se encuentra acreditado que el trabajador asistió a la misma en compañía de los 2 representantes que designó la organización sindical a la que pertenece.

Es menester aclarar que el artículo 6 convencional hace referencia a dos conceptos disímiles en relación a los términos en los que surtirá el procedimiento establecido, de una parte se encuentran los días hábiles de oficina y de otra las horas hábiles de trabajo, frente a los primeros no hay duda que corresponden a los días de lunes a viernes en los cuales funcionan las actividades de oficina de la empleadora, y que fueron pactados en relación al término máximo para enviar una citación. No obstante, las horas hábiles de trabajo en las que se realizaran los descargos, corresponden a los días en que se encuentre laborando el trabajador, que puede ser sábado y domingo, teniendo en cuenta que por la labor que realiza tiene turnos de trabajo de 7x3 y 7x4, por tanto, no es admisible equiparar los 2 conceptos, ni señalar vulneración alguna por no coincidir los días de oficina con los días hábiles de trabajo, pues la norma no lo exige, considerando la naturaleza de la labora que se realiza y que permite la conformación de turnos para su desarrollo.

Así las cosas, le asiste razón a la recurrente al señalar que cumplió de manera adecuada el procedimiento establecido en la convención colectiva para la terminación del contrato de trabajo, de ahí que al no advertirse la ilegalidad deprecada no hay lugar a declarar que la

terminación del contrato no produjo efectos, ni a ordenar el reintegro del trabajador, por tanto, se revocan las ordenes emitidas por la Juez de instancia a este respecto, para en su lugar, negar las pretensiones principales de la demanda.

8.2. De otro lado, encuentra la Sala que le asiste razón a la recurrente al indicar que la Sentenciadora de primer orden estudió de manera conjunta las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda, fundamentando su decisión no solo en la ineficacia de la terminación del contrato, sino también en la ocurrencia de un despido injusto. Así las cosas, es preciso determinar en esta instancia si efectivamente se encuentran comprobadas las causales de Ley para despedir al trabajador, en razón a la conducta desplegada el 14 de febrero de 2009.

Bajo este tópico, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

(...)

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.

Al tenor de este precepto, obra Reglamento interno de trabajo -RIT- de Drummond Ltd, en el que se dispone en el artículo 73 -folio 121- como obligaciones especiales del empleado:

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

(...)

7. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes o instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.

El mismo RIT, determina en el artículo 75 como una de las

prohibiciones a los empleados “3. Descuidar el desarrollo del trabajo e incumplir ordenes e instrucciones de los superiores”.

En ese orden, se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos antes mencionados, conforme lo establece el párrafo segundo del artículo 75, folio 123.

Así las cosas, no hay duda de que la conducta del demandante aparece catalogada en el reglamento interno de trabajo como una falta grave, de las que justifican el despido, sin embargo, se hace necesario analizar las restantes pruebas a efectos de determinar si la justa causa alegada por el extremo pasivo se encuentra probada.

Dado que no existe duda alguna de que el accionante se negó a cumplir con sus obligaciones contractuales el día 14 de febrero de 2009, corresponde a esta instancia, establecer si las razones expuestas por el trabajador el día de los hechos y al presentar los descargos justifican el incumplimiento de sus obligaciones laborales y en consonancia con ello desvirtúa la justa causa de terminación del contrato de trabajo alegada por el empleador.

Los deponentes de las pruebas testimoniales solicitadas por el extremo activo si bien hacen referencia a que, el actor manifestó a los supervisores el temor por la electricidad, no generan convicción respecto a que tal situación obedece a una fobia que presenta el demandante, ni de que dicha condición patológica se le haya puesto en conocimiento a la empresa, para activar el protocolo correspondiente.

Así pues, el testimonio de Juan Carlos Rojas indica que la empresa no consideró lo expresado en la diligencia de descargos respecto al “pánico a la corriente y simplemente porque se negó a operar el equipo le cancelaron unilateralmente el contrato con justa causa”, no obstante, se advierte que el

conocimiento de la situación del actor la obtuvo de oídas, pues no estuvo presente al momento de los hechos, folios 385 a 386.

Por su parte Deiver Ramiro Melo, Javier Yeceith Epieyu, Walberto Aguilar Ospino y Jairo Manuel Severiche Arrieta, coincidieron en señalar que conocen al actor desde hace varios años, y que conocen de la fobia a la electricidad que presenta, por cuanto en las reuniones que hacían con los supervisores admitía el aludido temor; situación de la que tenían conocimiento los funcionarios de la empresa Francisco Payares, Lucas Talero, Andrés Iglesia y Alberto González.

También son coincidentes sus testimonios, en relación a que, el actor fue entrenado para operar taladros eléctricos, y a su vez capacitó a otros trabajadores; y que esporádicamente los operaba ya que con estos no se presentaban áreas de trabajo continuas -folios 389, 392-. Así mismo, señalan que el día de los hechos el actor manifestó que su negativa a operar el taladro eléctrico asignado se debía al miedo que le producía la electricidad.

En el mismo sentido obran las testimoniales aportadas por la pasiva, que dan cuenta de que el actor manifestó al momento de los hechos su temor a la electricidad, no obstante, también señalan que recibió capacitación para la operación de taladros eléctrico, multiplicando su formación a otros trabajadores y operando esa máquina cuando era requerido, por lo que afirman que les extraña la negativa del actor a realizar su trabajo el día de los hechos, dado que no había informado de presentar alguna patología.

El testigo Francisco Javier Payares, manifestó que el actor era el operador oficial de esa máquina, y que al preguntarle el día de los hechos el motivo de su negativa a operarla, le indico que “él no se iba a montar ahí porque él tenía sus hijos y su esposa y que un corrientaso

(sic) no lo iba a matar”, aclara que “antes de eso él fue entrenado en ese mismo equipo por solicitud de él durante seis meses por un americano, para que sirviera de multiplicador y entrenara a otros operadores como así sucedió...”, folio 483.

Así las cosas, si bien es cierto existen coincidencias en los testimonios en relación a que el 14 de febrero de 2009 el actor se negó a operar el taladro eléctrico asignado, esgrimiendo temor a la electricidad, no obstante de sus dichos no es posible colegir la existencia de una fobia preexistente, máxime que no existe discusión alguna respecto a que el trabajador recibió capacitación en la operación de taladros eléctricos, capacitó a otros trabajadores, y lo operó en 3 oportunidades durante turnos completos, esto es, el 3 de febrero de 2006, el 12 de febrero de 2007 y el 25 de junio del mismo año, según consta en los reportes aportados por la demandada, y respecto de los cuales así lo acepta la parte actora en los alegatos de conclusión a folio 501.

Ahora bien, se advierte que la parte demandante pretende que en este proceso se tenga acreditada la existencia de la fobia a la electricidad como una patología que impedía al actor cumplir con sus funciones, y que fue esa y no otra la razón por la cual se negó a cumplir la orden de operar el taladro eléctrico, no obstante, las afirmaciones de los testigos no tienen la virtualidad de constituirse en prueba de un diagnóstico psiquiátrico.

De acuerdo con el diccionario de la real academia de la lengua española, la definición de **fobia** es “*Temor angustioso e incontrolable ante ciertos actos, ideas, objetos o situaciones, que se sabe absurdo y se aproxima a la obsesión.*”, y por su parte el **miedo** es “*Angustia por un riesgo o daño real o imaginario.*”

Así pues, a la luz de esas definiciones y vistos los descargos rendidos por Alcides José López Ávila en la empresa el 15 de febrero de 2009, si bien señala la aprehensión que siente por la electricidad, no acreditó que su situación obedeciera a una fobia, pues no aportó historia clínica, ni dictamen médico que así lo acreditara, por tanto, no justificó ante la empresa el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Es pertinente señalar que en el interrogatorio de parte realizado a Alcides, este manifestó que “ya la empresa sabia con antelación desde el año 2000 hasta el 2009 el miedo que yo padecía a la corriente y que en el mes de febrero la empresa paso una circular en donde decía u oficializaba que iba a ser a partir de la fecha el operador de taladro eléctrico en el mes de enero, el 14 de febrero dado a que iban a ser oficial la orden yo decidí sentar un precedente no operar mas el equipo ante lo que se avecinaba, ser oficial del equipo desconociendo mi miedo, mi apatía al equipo, era como autoliquidarme” (sic), folio 405, del cual se extrae que el actor en efecto opero ese tipo de equipos previamente y que su negativa a operarlo el día de los hechos obedeció a un acto consciente y voluntario de sentar un precedente, no debido a la imposibilidad física y mental de realizarlo con ocasión a la fobia que alega.

Finalmente, no desconoce la Sala que el demandante aportó un concepto médico, sin fecha, suscrito por el médico psiquiatra Hugo Soto Cabrera, el que fue entregado a la empresa el 25 de abril de 2009, estos es con posterioridad a su despido, el que consta de un solo folio a una cara, en el que obra un párrafo que hace alusión a las manifestaciones del actor respecto a la fobia a la energía eléctrica, en el que dice que esa patología consiste en “ataque de pánico, palpitaciones, sudoración, temblores, dificultad para respirar, sensación de ahogo, dolor o malestar en el pecho, mareo y desvanecimiento, catatonia y miedo a perder el control.”, y de la que dice no recibió ninguna clase de manejo especializado, concluyendo como “Impresión diagnóstica: Fobia específica aislada F402”, folio 30, no obstante, no obra historia clínica que soporte sus

aseveraciones, ni reporte de la empresa que indique que se presentó un incidente con esas características, ni testimonial que haga referencia a la ocurrencia de un hecho de esa entidad que diera lugar a que la empresa activara el protocolo correspondiente.

Así las cosas, no hay duda respecto a que, al momento de terminación del contrato, el actor no justificó el incumplimiento de sus obligaciones, ni la existencia de la patología psiquiátrica que alega, por lo que la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, se encuentra acorde a la ley, por tanto, al no encontrarse acreditado el despido injusto que deprecia el demandante, lo procedente es negar las pretensiones subsidiarias.

8.3.- De conformidad con la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, SL-911 de 2016, la sentencia debe estar en consonancia con las pretensiones de la demanda y con las excepciones de fondo que se prueben, no obstante, el juez tiene la obligación de realizar la labor interpretativa de la demanda en su conjunto, de lo probado y de los asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales¹, advirtiendo que, tal actividad de hermenéutica jurídica se debe realizar sin sustituir la voluntad del demandante y sin vulnerar el derecho a la defensa del demandado.

8.4.- Conforme lo expuesto, advierte esta Sala que la alzada está llamada a prosperar, encontrándose probada la excepción de mérito de inexistencia de la obligación, por lo que así se declarará.

9.- En consecuencia, la Sala revocará los ordinales segundo al sexto de la decisión proferida por la juzgadora de primer nivel, para en su lugar negar las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda, y en consecuencia declarar probadas las excepciones de cobro de lo

¹ Art. 55 Ley 270/1996.

no debido e inexistencia de la obligación, por las razones aquí expuestas. Las costas serán a cargo del demandante, que serán liquidadas de forma concentrada por el Juzgado de instancia, incluyendo por concepto de agencias en derecho un valor equivalente a un (1) SMLMV.

DECISIÓN

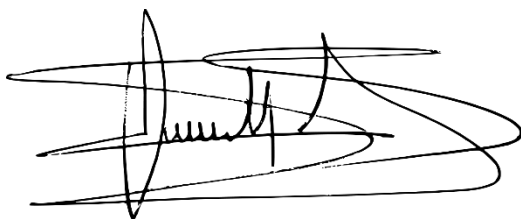
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** REVOCAR los ordinales segundo al sexto de la sentencia proferida el 22 de septiembre de 2014, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, para en su lugar NEGAR las pretensiones principales y subsidiarias de la demanda, y en consecuencia DECLARAR probadas las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación.

En lo demás se confirma la decisión de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

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.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado