REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

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

Valledupar, veinticinco (25) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00264-01
DEMANDANTE: RAÚL ALFONSO CARVAJALINO VIDAL
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

En Valledupar, el magistrado ponente en asocio de los demás magistrados que conforman la Sala Cuarta de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede en forma escrita a emitir sentencia, resolviendo el grado jurisdiccional de consulta, contra la decisión proferida el 2 de octubre de 2018, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, en el proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. LAS PRETENSIONES:

Raúl Alfonso Carvajalino Vidal, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a Drummond Ltd. y solidariamente a la Diócesis de Valledupar, para que se declare: *i)* que existió un contrato de trabajo a término indefinido; ii) que el proceso disciplinario que le siguió la demandada, carece de pruebas que determinen la violación del reglamento interno de trabajo y las leyes laborales; *iii)* la nulidad del mencionado proceso, y la terminación unilateral e injusta, en consecuencia, se acceda al reintegro más el pago de salarios,

prestaciones y aportes desde la desvinculación hasta la reinstalación y las costas.

2. LOS HECHOS:

Como soporte fáctico de sus pretensiones narró, que prestó sus servicios del 6 de agosto de 2009 al 3 de septiembre de 2015, que desempeñó el cargo de mecánico y soldador, que devengó un salario equivalente a $2.665.010 ($11.104 la hora), que la relación se ejecutó en el marco de la continua subordinación.

Manifestó que, el 29 de julio de 2015 recibió una comunicación donde la empresa le notificó una citación para rendir descargos 31 del mismo mes y año, por los sucesos ocurridos el 25 de julio de 2015 a las 3:30 am (agresión a un compañero), cuando en una discusión con el señor Oscar Ávila que se presentó en el área del baño del taller de soldaduras.

Refirió que el 30 de julio de 2015, presentó una reclamación ante la demandada, en la que expresó su inconformidad con los hechos que originaron el llamado a descargos, que la diligencia fue reprogramada para el 1 de septiembre de 2015, que el día dos de septiembre de 2015 se llevó a cabo la diligencia, a la que asistió en compañía de un representante del sindicato, que el 3 de septiembre de 2015, la accionada dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa, esto con fundamento en la violación a las normas internas y las leyes del trabajo, que los argumentos que fundaron la decisión del empleador no fueron probados.

3. LA ACTUACIÓN:

La demanda fue admitida mediante auto del 19 de enero de 2017, proferido por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná (f.° 52). Enterada, la demandada se opuso a las pretensiones de la demanda, en cuanto a los hechos, indicó que, en efecto, el señor Carvajalino laboró al servicio de la empresa en el interregno señalado. Aceptó el llamado a descargos y la reprogramación de la fecha de la diligencia.

Aclaró que el demandante fue desvinculado con justa causa, dado que quedó demostrado que agredió verbalmente al señor Ávila, y puso en riesgo

su integridad, con el *«[...] uso de una navaja leatherman para usos múltiples»*, en los hechos acontecidos el 25 de julio de 2015.

Aseguró que la conducta del trabajador estaba calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, y se encontraba enmarcada en las justas causas de despido contenidas en la norma sustantiva laboral.

Agregó que la señora Baquero no laboró dominicales, ni festivos, y que el nexo terminó por el vencimiento del plazo pactado, lo que constituía una justa causa.

Aseveró que no existió violación al debido proceso del trabajador y que siguió todos los procedimientos previos a la desvinculación.

Propuso las excepciones previas de inepta demanda, prescripción e incapacidad o indebida representación del demandante, de fondo las que llamó: falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

En audiencia celebrada el 8 de agosto de 2017, fueron declaradas no probadas las excepciones previas propuestas por la pasiva (f.° 154).

4. SENTENCIA CONSULTADA

Lo es la proferida el 2 de octubre de 2018, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, donde resolvió declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, declarar probadas las excepciones de fondo propuestas por la parte pasiva, y, en consecuencia, absolver a la accionada de las pretensiones incoadas en su contra.

Señaló que no existía controversia en cuanto a la existencia del contrato de trabajo, el cargo desempañado y los extremos del vínculo (f.° 19 a 20 y 128 a 137).

Indicó que, de acuerdo con la fijación del litigio, el problema jurídico consistía en *«[...] establecer si se contrae nulo el despido realizado por la empresa Drummond Ltd. al señor Raúl Alfonso Carvajalino Vidal por haberse violado el procedimiento disciplinario establecido en la convención colectiva*

de trabajo dispuesto para tal fin en consecuencia si hay lugar a la declaratoria de reintegro del demandante».

A renglón seguido se refirió al CD contentivo del reglamento interno de trabajo y la convención colectiva (2010–2013), suscrita entre SINTRAMIENERGETICA y Drummond Ltd., *«[...] la cual no tiene nota de registro de depósito ante el ministerio de trabajo [...]»* (f.° 138), del texto convencional extrajo lo siguiente:

> [...] "cuando la empresa DRUMMOND 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 comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a 3 días hábiles de oficina para que se presenta rendida descargos en forma personal si el trabajador al cumplirse se terminó los encuentra laborando el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su es reintegro, el parágrafo de la norma dice se entiende por días hábiles de oficina los días comprendida entre lunes y viernes exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la ley".

Luego, se remitió a los siguientes medios de convicción: reporte para procedimiento disciplinario, suscrito por el señor Carlos Peláez - Supervisor de Taller (f.° 90), comunicación del 29 de Julio 2015, mediante la que se llamó a descargos al señor Carvajalino, diligencia programada para el 31 de julio de 2015 (f.° 22 y 89), carta dirigida al actor, en la que le indicó que la diligencia había sido reprogramada para el día 1 de septiembre de 2015, debido a que, para el 31 de julio de 2015, se reportó incapacitado (f.° 93), comunicación se le informó al demandante que la diligencia se llevaría a cabo el día 2 de septiembre de 2015, por solicitud de la organización sindical SINTRAMIENERGETICA (f.° 98), diligencia de descargos (f.° 25 a 27).

Resaltó el testimonio del señor Mario de Lucas (consultor de relaciones laborales), y se abstuvo de analizar las declaraciones de James Mendoza Villalobos, Carlos Javier Peláez y Óscar Ávila Duran *«[...] toda vez que sus declaraciones estuvieron encaminadas los hechos del despido del actor mas no al procedimiento realizado por la empresa Drummond».*

Manifestó que en el presente caso no se discutió la gravedad de la falta cometida por el demandante, *«[...] sino el incumplimiento o cumplimiento por parte de la empresa del proceso previo a la terminación del contrato de trabajo [...]»*, y aclaró que *«[...] quien pretenda beneficiarse de la convención colectiva de trabajo debe aportarla de manera completa»*. Agregó que obligación del accionante demostrar que estaba afiliado al sindicato (SINTRAMIENERGETICA) o que se adhirió a ella por extensión, *«[...] para lo cual también debe probar que la organización sindical está conformada por la tercera parte de los trabajadores de la empresa»* (artículo 470 y 471 del CST).

Explicó que, *«[...] la convención produce efectos jurídicos siempre y cuando conste por escrito y una copia del documento sea depositada en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince días hábiles siguientes a su firma [...]»*, y era obligación del demandante aportar copia de la norma convencional con su respectiva constancia de depósito, si pretendía valerse de ella. Como soporte jurisprudencial de su argumento citó las sentencias CSJ SL21877–2017, CSJ SL13690–2016, CSJ SL8718–2014, entre otras.

Concluyó que, al no cumplir el accionante con su deber procesal, *«[...] no se puede acceder al estudio de las pretensiones de la declaratoria nulidad del despido [...]»*.

5. RECURSO DE APELACIÓN.

No fue formulado.

6. **ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

Una vez corrido el término de traslado para presentar alegatos, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, la vocera judicial de Drummond Ltd intervino esgrimiendo, en síntesis, los hechos y fundamentos invocados durante el trámite de primera instancia.

II. CONSIDERACIONES.

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el

presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

Dado que el fallo no fue recurrido se estudiará el grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala identifica que los problemas jurídicos en alzada consisten en determinar: *i)* si la demandada transgredió el debido proceso del señor Carvajalino Vidal, previo a su despido; *ii)* si, en consecuencia, la terminación del contrato de trabajo fue injusta; *iii)* si le asiste derecho al reintegro que reclama.

2. TESIS DE LA SALA:

La Sala acogerá las conclusiones fácticas y jurídicas a las que arribó la juez de primer grado, toda vez no se observa transgresión en el procedimiento previo a la desvinculación.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO (HECHOS NO DISCUTIDOS): *i)* la existencia del contrato de trabajo y sus extremos; *ii)* la terminación del contrato de trabajo, motivado en razones objetivas; *iii)* la ocurrencia de los hechos que motivaron el llamado a descargos y posterior terminación del nexo laboral, fechados del 25 de julio de 2015; *iv)* la calificación de la conducta como grave en el reglamento interno de trabajo.

4. DESARROLLO DE LA TESIS:

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado de jurisdicción de consulta en dos casos: *i)* cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas, como el caso que nos ocupa; *ii)* cuando las sentencias de primera instancia fueren adversas a la Nación, al departamento o al

municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante.

El grado jurisdiccional de consulta: *i)* no es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se activa sin intervención de las partes; *ii)* opera por ministerio de la ley para proteger los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva; *iii)* al ser un control integral para corregir los errores en que haya podido incurrir el fallador de primera instancia, no está sujeto al principio de *non reformatio in pejus*[1].

En suma, la juez de primer grado concluyó que, si el demandante quería valerse de la convención colectiva de trabajo, debió aportarla completa, es decir, con su respectiva constancia de depósito.

Para resolver el grado jurisdiccional que nos ocupa, sea lo primero precisar, que *«[...] la carencia de nota de depósito no le permite al juez considerar la convención como fuente de los derechos reclamados [...]»*[2].

Bajo esa misma línea de pensamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencias como la CSJ SL1975–2021, ha sido enfática en adoctrinar que:

> […] al ser la convención colectiva de trabajo un acto solemne, la prueba de su existencia está atada a la demostración de que se cumplieron los requisitos legalmente exigidos para que se constituya en un acto jurídico válido, dotado de poder vinculante, razón por la cual, si se le aduce en el litigio del trabajo como fuente de derechos, su acreditación no puede hacerse sino allegando […], así como el del acto que entrega noticia de su depósito oportuno ante la autoridad administrativa del trabajo".
>
> En conclusión, el que no aparezca la nota de depósito oportuno del acuerdo colectivo ante el Ministerio del Trabajo, pues el demandante se limitó a allegar un folleto del texto convencional (folios 16 a 17), circunstancia que no discute el recurso, impide verificar si el depósito fue hecho o si lo fue de manera oportuna, esto es, "a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma", para acreditar así la existencia y validez del mismo […]

En esta medida, resulta cristalino que el demandante descuidó su obligación probatoria, la que consistía en aportar la convención colectiva de

[1] CSJ SL676-2021.
[2] CSJ SL8718–2014.

trabajo con su respectiva constancia de depositó, *«[...] incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen»*[3].

Entonces, era a la parte activa del juicio a quien le correspondía probar la existencia de la convención, con el lleno de los requisitos que exigen las normas del trabajo (artículo 469 del CST).

Con todo, las documentales visible en los folios 22, 25 a 27, 89, 90, 93 y 98, muestran que la empresa Drummond Ltd., le brindó al señor Carvajalino todas las garantías de defensa previas a su desvinculación, en los términos exigidos por el artículo 115 del CST, y en armonía con el artículo 29 constitucional.

Dado que lo accesorio sigue inevitablemente la suerte de lo principal, y por lo hasta aquí esbozado, la Sala se releva del estudio de las peticiones restantes.

Sin costas en esta instancia.

En consonancia con 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,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, el dos (2) de octubre de dos mil dieciocho (2018), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **RAÚL ALFONSO CARVAJALINO VIDAL** contra el **DRUMMOND LTD.**

SEGUNDO: Costas como se indicó en la motiva.

TERCERO: Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

[3] Artículo 167 del CGP.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado

ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado