



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

REF: Ordinario Laboral

DEMANDANTE: Henry Darío Molina Muñoz

DEMANDADO: Drummond Ltd

RAD: 20178.05.001.2016.00279.01

MAGISTRADO PONENTE:

DR. ALVARO LOPEZ VALERA

APELACION DE SENTENCIA.

Valledupar, noviembre ocho (08) de dos mil veintiuno (2021)

SENTENCIA:

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la parte demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 27 de febrero del 2018, en el proceso ordinario laboral que Henry Darío Molina Muñoz sigue a Drummond Ltd.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Henry Darío Molina Muñoz, por medio de apoderado, demanda a Drummond Ltd, para que, por los

trámites del proceso ordinario laboral, se declare que entre ambos existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 11 de agosto del 2013 y terminó el 07 de abril del 2016, y también ineficaz la terminación del contrato de trabajo al haberle la empresa vulnerado el derecho fundamental al debido proceso, por no haberse surtido en debida forma el proceso disciplinario de rigor para adoptar esa decisión.

En consecuencia, pretende el actor que la demandada sea condenada a reintegrarlo al cargo que venia desempeñando en la fecha del despido o a uno de igual o superior categoría, así como al pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

Subsidiariamente solicita el demandante, que se declare que fue injusto el despido del que fue objeto el 07 de abril del 2016, y que como consecuencia de ello se condene a la demandada a pagarle la correspondiente indemnización por despido injusto, como también las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización moratoria ordinaria por el no pago de los derecho prestacionales, y además las costas procesales.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Henry Darío Molina Muñoz, suscribió con Drummond Ltd, un contrato de trabajo a término indefinido, que se inició el 11 de agosto del 2003, y que con ocasión de ese contrato el

demandante prestó sus servicios como supervisor de producción, devengando un salario integral en la suma mensual de \$9.791.000.

Así mismo, que el 05 de abril del 2016, el actor inició turno de trabajo a las 6:00 am, en las instalaciones de la mina denominada “el descanso”, y que el 6 de abril del 2016, siendo las 9:26 am, el superintendente de producción Tonny Zappa, se acerca a la camioneta en donde se encontraba el trabajador aquí demandante y evidenció que este tuvo un micro sueño, en seguida dicho superintendente le preguntó el por que el monitor no estaba trabajando a lo que asalariado le respondió que la bomba tenia una fuga que ya había sido reportada.

También exponen, que el 07 de abril del 2016, a la 1:50 pm, el actor recibió por parte de la demandada una citación para presentarse a una diligencia de descargos por los hechos sucedidos el día anterior, y que ese mismo día, siendo las 2:00 pm, es decir diez minutos luego de recibida la citación, se realizó la diligencia de descargos al hoy demandante.

En dicha diligencia, el actor manifiesta los motivos por los cuales tuvo un micro sueño y así mismo aportó como pruebas las fotografías de las reparaciones a una tubería de agua ubicada en su vivienda, manifestando además que se tomaran el tiempo de verificar que lo que se evidenciaba en las fotografías era real.

Igualmente, que el demandante, desde su trabajo estuvo al tanto del daño ocurrido en la tubería de agua de su casa, debido a que su esposa presenta una perdida de capacidad laboral que le dificulta ponerse al frente de esa situación.

Además, que el demandante no solamente se encontraba preocupado por los daños locativos de su vivienda, sino también por que su hija MDMM se encontraba enferma y en observación en la clínica Valledupar, desde el 05 de abril del 2016.

Esas situaciones impidieron que el trabajador, hoy demandante descansara en debida forma, provocándole el micro sueño.

La diligencia de descargos realizada el 07 de abril del 2016, dieron como resultado la terminación del contrato de trabajo que unía a Henrry Darío Molina Muñoz con Drummond LTD.

Por último exponen que el trabajador en vigencia del contrato de trabajo, nunca había sido citado a rendir descargos, ni tampoco presentó conducta alguna que violara lo contemplado en el reglamento de trabajo, eso por cuanto a que su cargo era de dirección manejo y confianza.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Por venir en legal forma la demanda fue admitida mediante auto del 13 de enero del 2017, y una vez

efectuada la notificación del auto admisorio y corrido el traslado de la demanda en debida forma al representante de la demandada, fue contestada por intermedio de apoderado judicial, en el término legal para ello, aceptando algunos hechos, negando otros y diciendo no constarle los restantes, para finalmente oponerse a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, con fundamento en que si bien entre las partes existió un contrato de trabajo en los extremos indicados por el actor, dicho nexo terminó de manera justa dada la falta calificada como grave en el Reglamento interno de trabajo y a las normas sustanciales que rigen la materia, en que incurrió el trabajador, toda vez que fue encontrado dormido en horas laborales, por el supervisor Tonny Zappa, tal y como el mismo trabajador lo confesó en la diligencia de descargos.

La demandada adujo además que las explicaciones dada por el demandante no fueron de recibo, dado su cargo de supervisor y la gravedad de la falta, como quiera que puso en peligro su seguridad y la de sus supervisados, y la operación en general, lo que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

En su defensa la demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “falta de causa para pedir”, “inexistencia de la obligación a cargo de Drummond Ltd”, “cobro de lo no debido”, “prescripción” y “buena fe”.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso y establecer los hechos que en su concepto estaban excluidos del debate probatorio, la juez de primera instancia al así haberlo aceptado las partes, declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que unió a las partes, desde el 11 de agosto del 2003, hasta el 07 de abril del 2016.

No obstante, absolvió a Drummond Ltd, de la totalidad de las pretensiones de condenas incoadas en su contra, con fundamento en que no se puede considerar ineficaz la terminación del contrato de trabajo que la ligaba con el demandante, por no haberse surtido el proceso disciplinario con esa finalidad, si no era una obligación de la empleadora hacerlo, si lo es para el caso de la imposición al trabajador de una sanción disciplinaria, y el despido por su naturaleza no puede considerarse como una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de la facultad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo cuando el trabajador se ve inmerso en una de las justas causas contempladas en la ley.

Entonces como la ley no obliga a la empleadora a que previo a la terminación del contrato de trabajo surtiera un procedimiento disciplinario, y como tal exigencia no se pactó en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o laudo arbitral, ninguna consecuencia jurídica puede aplicársele a la demandada por la omisión de ese trámite.

Finalmente, también absolvió a la demandada del pago de las pretensiones subsidiarias, al encontrar que

el despido del que fue objeto el trabajador lo fue con justa causa. y acreditado el pago de las prestaciones sociales y vacaciones correspondiente al interregno laborado.

Por lo anterior, la juez de primera instancia declaró probadas las excepciones propuestas por Drummond Ltd y condenó al actor a pagar las costas del proceso.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia de primera instancia, en lo que respecta a la no declaratoria de la ineficacia del despido del que fue objeto el 07 de abril del 2016, eso al no haber tenido en cuenta la juez la sentencia C593 del 2014, que establece los requisitos para llevar a cabo procesos disciplinarios, precisamente al momento del llevarse a cabo la diligencia de descargos, misma que arrojó como consecuencia el despido de Henry Darío Molina Muñoz, vulnerándole de esa manera su derecho fundamental al debido proceso, debido a que la diligencia de descargos se realizó diez minutos después de haber citado al trabajador, impidiéndole con ese proceder así recaudar las pruebas pertinentes que sustentaran su defensa.

Además manifestó la apoderada judicial del actor, que la juez debió decretar de oficio el testimonio del demandante Henry Darío Molina, y no negarlo como lo hizo en la audiencia inicial, por lo que no se pudo escuchar la versión de este respecto de los hechos sucedidos el 06 de abril del

2016, y eso constituye una clara desventaja para este, porque no fue pedido su interrogatorio de parte por parte de la demandada.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

Se comprueba que los presupuestos procesales están más que cumplidos y que tampoco se advierte ningún vicio que pueda invalidar lo actuado hasta este momento, ni en primera ni en segunda instancia, ni las partes alegaron en tal sentido.

Conforme con el recurso de apelación propuesto por la parte demandante, el problema jurídico puesto a consideración de esta sala, consiste en establecer si es acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de no declarar ineficaz el despido del que fue objeto Henry Darío Molina Muñoz, por parte de Drummond Ltd, el 07 de abril del 2016, al considerar en la sentencia que esta no estaba en la obligación de adelantar un proceso disciplinario previo al

despido, o si por el contrario, se debe condenar a la demandada por dicha declaratoria al darse los presupuestos fácticos y normativos para ello, tal como lo expone el demandante, en el recurso de alzada.

La solución que viene a ese problema jurídico es la de considerar acertada la decisión de la juez de primera instancia, de no declarar ineficaz el despido del que fue objeto el actor, el 07 de abril del 2016, toda vez que la demandada Drummond Ltd, no debía agotar tramite disciplinario alguno, para proceder al despido del trabajador, tal como si sucede cuanto se trate de imponer una sanción disciplinaria, carácter ese que no tiene el despido.

En aras de desatar la controversia planteada en esta instancia, sea lo primero resaltar que es un tema pacífico la postura que tiene sentada esta Sala, en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario. Así lo tiene decantado la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre otras en las sentencias SL1524 -2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en la SL 2351-2020, en la que en lo pertinente se dijo:

“la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.

No se desconoce por esta sala y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que tratándose de la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento en que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir¹. Eso por supuesto, no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa que le asiste al trabajador. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

*“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: **a)** la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos²; **b)** la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente; **c)** adicionalmente, que se configure*

¹ CSJ SL2351-2020.

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

*alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y **d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo***". *(negrilla y subrayado por la sala).*

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.

En el asunto sub examine, el hecho del despido está acreditado a través de la documental de folio 19 a 22, mediante la cual Drummond Ltd, le comunicó a Henry Darío Molina Muñoz, el 07 de abril del 2016, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa a partir de esa fecha, fundamentando jurídicamente esa decisión en lo dispuesto en "el artículo 73 numerales 3,4, 14; artículo 75 numeral 5;numerales 3,13,23 y 41 del parágrafo del artículo 75 del Reglamento Interno de Trabajo. Así como el artículo 58 numeral 1; el artículo 60 numeral 5 y el artículo 62 literal A numeral 6, del Código Sustantivo del Trabajo".

Los supuestos de hecho para esa decisión, la demandada los hizo consistir en los siguientes:

“El 06 de abril de 2016, aproximadamente a las 9:26 am, cuando el señor Tonny Zappa se encontraba realizando la ronda se acercó a la Pla N° 36, y se percató que los monitores o aspersores de agua no estaban trabajando, se acercó a la camioneta donde usted se encontraba para preguntarle por qué los monitores no estaban trabajando, cuando estaba a su lado se dio cuenta que usted se encontraba dormido con las gafas puestas y nunca notó que el señor Zappa se había acercado a su camioneta.

... Durante la diligencia de descargos y una vez se le puso de presente el reporte y la prueba fotográfica, se pudo comprobar su responsabilidad y la violación a la prohibición estipulada en el Reglamento de trabajo relacionada con el hecho de dormir en horas laborales en los sitios de la empresa, situación que además dado su rol de SUPERVISOR y que debe liderar con el ejemplo, constituye una conducta que lo compromete seriamente por el riesgo que representa para su seguridad, la seguridad de sus supervisados y la operación en general. Durmiéndose usted dejó de estar atento de las actividades encargadas y no cumplió con la obligación de realizar la labor con especial diligencia y cuidado, tal y como se lo confió la empresa a través de su contrato de trabajo y que es o que fundamenta esta decisión”.

Asimismo, entre folios 28 a 31, obra copia del acta de descargos realizada a Henry Molina Muñoz, el 07 de abril del 2016, a las 2:00 pm, con ocasión a los hechos acaecidos el 06 de ese mes y año.

De esa realidad fáctica y probatoria, para la Sala queda claro que en el presente asunto, la demandada Drummond Ltd, no estaba en la obligación de adelantar un proceso disciplinario para despedir a su trabajador, en tanto que, como se precisó en párrafos anteriores, el despido no tiene carácter sancionatorio y para tomar esa decisión la ley laboral no le impone al empleador seguir algún trámite, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o

pacto colectivo, lo que no aconteció o por lo menos no se demostró en esta oportunidad.

Para la sala igualmente, es errado el entendimiento del recurrente con respecto a la aplicación de la sentencia de constitucionalidad C-593 del 2014, a la cuestión controvertida, ya que en esa sentencia se hizo el estudio de exequibilidad del artículo 115 del CST³, que nada tiene que ver con lo que aquí acontece, en tanto que en la misma se dieron parámetros para regular los reglamentos internos de trabajo las formas o medidas mínimas que delimiten el uso del poder sancionatorio del empleador, de tal manera que se permita conocer a los trabajadores tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción y el procedimiento; norma esa (artículo 115 del CST), que no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador. Al respecto, la Sala de Casación Laboral, refiriéndose al Alcance de la sentencia C-593-2014, dijo:

“Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador.

En el caso que se examina es claro entonces que el Tribunal siguió los postulados que conforme la jurisprudencia de la Corporación se han precisado respecto de la **diferencia entre lo que constituye un despido y una falta disciplinaria, motivo por lo cual de manera acertada concluyó que no es**

³ Procedimiento para imponer sanciones

aplicable la sentencia CC C-593-2014, en la medida en que el demandante fue despedido de la empresa sin que esto ocurriera en virtud de un proceso disciplinario o fuera fruto de una sanción disciplinaria, por tanto, no se encontraba obligado a cumplir en sentido estricto algún procedimiento en específico para tomar la decisión de desvincular al trabajador. En consecuencia, no incurrió el Tribunal en el dislate endilgado por la acusación, al no haber instrumentado la sentencia citada”. (Sentencia SL496 del 2021).

Por todo lo expuesto, al constatar la sala que contrario a lo manifestado por el actor en su demanda, la empresa Drummond Ltd, previo a despedir a su trabajador el 07 de abril del 2016, no estaba obligado a agotar tramite disciplinario alguno; y al ser esa la decisión adoptada por la a quo en la sentencia acusada, la misma se confirmará en su integridad al ser ese el único reproche formulado por el actor.

Al no haber prosperado el recurso de apelación propuesto por el actor, este se condenará a pagar las costas por esta instancia, conforme lo dispone el numeral primero del artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT Y SS.

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

RESUELVE

Primero: *Confirmar en su integridad la sentencia proferida el 22 de febrero del 2018, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.*

Segundo: *Condénese a Henrry Darío Molina Muñoz, a pagar las costas por esta instancia, inclúyase como agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.*

Tercero: *una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.*

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 provocada por la enfermedad conocida como COVID-19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



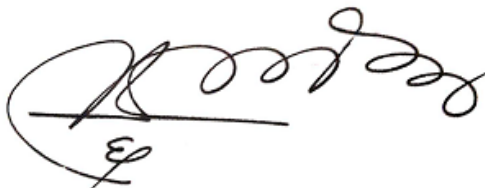
ÁLVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado