



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

REF: Ordinario Laboral

DEMANDANTE: Hernán Restrepo Muñoz

DEMANDADO: C.I Prodeco sa.

RAD: 20178.05.001.2015.00089.02

MAGISTRADO PONENTE:

DR. ALVARO LOPEZ VALERA

APELACION DE SENTENCIA.

Valledupar, febrero once (11) de dos mil veintidós (2022)

FALLO:

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, procede 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 16 de febrero del 2018, en el proceso ordinario laboral que Hernán Restrepo Muñoz sigue a C.I Prodeco sa.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Hernán Restrepo Muñoz, por medio de apoderado, demanda a C.I Prodeco sa, para que, por los

trámites del proceso ordinario laboral, se declare que entre ambos existió un contrato de trabajo a término indefinido que, rigió entre el 28 de julio del 2008 y el 13 de junio del 2013, y que el mismo fue terminado por la empleadora sin que existiera justa causa, por lo que pretende principalmente que se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría, pagándole los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales legales y extralegales a los que tiene derecho, desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

Subsidiariamente solicita el actor que se condene a la demandada a pagarle la indemnización por despido injusto, la indemnización moratoria por el no pago de sus prestaciones sociales, y las costas procesales incluidas las agencias en derecho.

1.2.- FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que entre el demandante Hernán Restrepo Muñoz y CI Prodeco sa, existió un contrato de trabajo a término indefinido, del 28 de julio de 2008 al 13 de junio de 2013, que el cargo del trabajador fue el de gerente de inventario, y que el último salario mensual integral que se le pagó fue \$19.687.691.

Dentro de las funciones asignadas al demandante, con ocasión del cargo que desempeñaba en la empresa demandada, estaba la de manejar el inventario de

CI Prodeco sa, Consorcio Minero Unido sa, Carbones de la Jagua sa, Carbones el Tesoro sa, Puerto Nuevo sa y Puerto Prodeco, todas bajo el control de la primera dicha.

Es por eso que durante la ejecución del contrato de trabajo, al trabajador Hernán Restrepo Muñoz le correspondió organizar el inventario de las empresas antes mencionadas, a excepción del Proyecto La Jagua, ese que comprende las empresas Carbones de la Jagua sa, Consorcio Minero Unido sa y Carbones de la Jagua sa, en el cual no se pudo trabajar en el segundo semestre de 2012, por el hecho del desarrollo de una huelga en la empresa Carbones de la Jagua SA, por parte del sindicato SINTRAMIENERGETICA, y además por “la implementación del software de SPAP, debido al desorden que reinaba a consecuencia de dicha huelga que presentó el sindicato SINTRAMIENERGETICA Seccional la Jagua, e igualmente que la empresa tenía mercancía en bodega y en los patios”.

En el almacén del Proyecto la Jagua, que corresponde a la empresa Carbones de la Jagua sa, se perdió la cadena de custodia y durante ese tiempo se perdieron elementos y materiales que se utilizaban para la explotación minera.

La empresa Carbones de la Jagua sa, en una demanda especial de calificación de ilegalidad de la huelga adelantada ante el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, en contra de SINTRAMIENERGETICA, manifestó que el 19 de julio del 2012, esa organización sindical declaró el cese de actividades y que los trabajadores se tomaron de

manera violenta las instalaciones de la empresa, adueñándose de los equipos, vehículos y herramientas de propiedad de la empresa.

El jefe de Gestión Humana Mario Martínez, tuvo conocimiento de toda la actividad sindical desplegada y que fue calificada ilegal, además de la pérdida de herramientas y materiales dedicadas a la explotación minera.

Como consecuencia de una investigación realizada por el actor, a CI Prodeco sa, “en el PROYECTO LA JAGUA con pruebas sólidas que aportó Guido Marte, quien informó que el señor MIGUEL VILLALOBOS llenaba las hojas sin hacer ningún conteo para que fueran firmadas por los señores GABRIEL CRUZ, CARLOS FORERO y JAIME RODRIGUEZ, identificándose las hojas de conteo relacionadas con el hecho, las cuales no correspondían con las firmas de los señores antes mencionados”.

Esa situación fue informada oportunamente a CI Prodeco sa, sin embargo, solo hizo descargos al actor, el 13 de junio del 2013, eso respecto las posibles fallas en las que incurrió, en lo que tiene que ver con el inventario, por los hechos ocurridos el 11 de junio del 2013.

El 13 de junio del 2013, la demandada despidió al actor, alegando que no tomó las medidas necesarias para evitar que siguiera ocurriendo el fraude, acusándolo de grave negligencia.

1.3.- LA ACTUACIÓN

Por venir en legal forma la demanda fue admitida mediante auto del 01 de julio del 2015, 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 comprobada al incumplir el trabajador con sus obligación de administrar y controlar las políticas y procedimientos tendientes al control de los inventarios de la compañía, y además incumplir gravemente su obligación de supervisar la labor del personal a su cargo para asegurar la buena operación de los almacenes de materiales, explosivos y la operación de combustible y lubricante.

Asimismo, el actor, incumplió gravemente su obligación de garantizar y responder por el buen resultado del inventario físico frente a los libros o sistemas, ocasionando un grave perjuicio económico a la compañía, toda vez que al no realizar las funciones propias de su cargo, y no tener control efectivo de los inventarios, generó pérdidas por más de \$500.000.000. Fue así como en el acta de descargos el actor reconoció que tenía conocimiento de esas irregularidades, pero nunca la informó a la compañía,

incumpliendo así gravemente su obligación de reportar a su empleador las situaciones que le causen perjuicios.

En su defensa la demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de la obligación”, “compensación” y “prescripción”.

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 28 de julio del 2008 al 13 de junio del 2013.

No obstante, absolvió a CI Prodeco sa, de la totalidad de las pretensiones de condenase la actora, con fundamento en que la terminación del contrato de trabajo no puede ser considerada ineficaz, como se pretende que se declare, por el simple hecho de no haberse previamente surtido un proceso disciplinario con esa finalidad, si no era una obligación de la empleadora hacerlo, al estar dicho trámite dispuesto solamente para el caso de la imposición al trabajador de una sanción disciplinaria, y ese carácter no lo tiene el despido, por tanto no pueden ser asimilados, si la finalidad de cada uno de ellos es distinta.

Entonces como la ley no obliga a la empleadora a que previo a la terminación del contrato de trabajo surtiera

un procedimiento disciplinario, pues así no fue pactado 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, cuando despidió al trabajador.

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 también 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 CI Prodeco sa y condenó al actor a pagar las costas del proceso.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa sentencia, el demandante interpuso recurso de apelación en contra de la misma, solicitando su revocatoria en lo que tiene que ver con las decisiones de no imponer condena a la demandada, al considerarlas contraria a las sentencias emitidas por la corte constitucional y suprema de justicia, como quiera que en la carta de terminación del contrato de trabajo, el empleador no detalló los hechos concretos en que se basó el despido, no se indicaron los motivos para tal decisión ni se especificó si el actuar del actor fue doloso o culposos.

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, contra la sentencia, el primer problema jurídico que compete resolver, consiste en establecer si es acertada o no la decisión de primera instancia de no declarar ineficaz el despido del que fue objeto Hernán Restrepo Muñoz, por parte de CI Prodeco sa, el 13 de junio del 2013, pariendo del entendimiento que esta empleadora no estaba en la obligación de adelantar un proceso disciplinario previo al despido, o si por el contrario, lo cierto se lo contrario, se debe acceder a esa pretensión 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 13 de junio del 2013, toda vez que no es cierto que la demandada CI Prodeco sa, 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 esa 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 exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; **c)** adicionalmente, que se configure 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***

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.

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 65 y 65 Vto, mediante la cual CI Prodeco sa, le comunicó a Hernán Restrepo Muñoz, el 13 de junio del 2013, 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 literal a), numéales 4 y 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 58 del CST, literal 5) y lo dispuesto en los artículos 14, literales g), 15, literal g), h) y l) artículo 67, literal i), p), u) y artículo 68 literal x)”.

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

“Nos referimos a sus descargos rendidos el día 13 de junio del 2013, relacionados con los hechos ocurridos el día 11 de junio del 2013, y que tienen relación con un fraude que se viene realizando en el inventario que

actualmente se hace en el almacén de repuestos de PLJ, y que usted como gerente del área de inventarios tuvo información sobre este fraude pero no informó a su jefe inmediato no informó al área de auditoría y no tomó las medidas pertinentes que evitaran que siguiera ocurriendo este fraude donde funcionarios a su cargo estaban suministrando información falsa sobre el conteo físico de las partes y repuestos del almacén y se estaban adulterando firmas en las planillas del inventario.

Analizando los descargos por usted rendidos en relación con las faltas anteriormente descritas, la empresa no encuentra que usted haya realizado efectivamente las medidas pertinentes para que se investigaran los hechos y para que tomaran las medidas necesarias para evitar que siguiera ocurriendo el fraude y por el contrario actuó con grave negligencia poniendo en peligro los bienes de la empresa. De hecho, usted manifiesta en los descargos que el Sr. Miguel Villalobos fue apartado del inventario, pero en la realidad esta persona siguió participando del inventario y haciendo efectivamente fraude en el mismo. Sus explicaciones no justifican de ninguna manera su proceder y por el contrario encuentra que usted reconoce que tuvo información sobre el posible fraude, pero no informó en su momento ni a la auditoría de la empresa ni a su jefe inmediato”.

Asimismo, entre folios 61 a 63 Vto, obra copia del acta de descargos realizada a Hernán Restrepo, el 13 de junio del 2013, a las 02:00 pm.

De esa realidad fáctica y probatoria, para la Sala queda claro que en el presente asunto, la demandada CI Prodeco sa, 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, dado que el trámite de

descargos de que trata el artículo 94 del Reglamento interno (capítulo XVI – Sanciones Disciplinarias) de trabajo de folio 197, se aplica exclusivamente para los casos de aplicar una sanción Disciplinaria, que no es nuestro caso.

Por todo lo expuesto, al constatar la sala que contrario a lo manifestado por el actor en su demanda, la empresa CI Prodeco sa, previo a despedir a su trabajador el 13 de junio del 2013, no estaba obligado a agotar trámite disciplinario alguno; y al ser esa la decisión adoptada por la a quo en la sentencia acusada, la misma se confirmará respecto de ese punto.

El segundo problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se centra en establecer si fue acertada la decisión de la juez de primer grado de absolver a CI Prodeco sa, a pagarle al actor la indemnización por despido injusto, o si por el contrario debió imponer condena por dicha pretensión, tal y como lo reclama el demandante.

Ese problema jurídico será resuelto declarando acertada esa decisión de la juez de primer grado, puesto al valorar las pruebas recaudadas se llega a la conclusión que en efecto las mismas tienen el alcance de demostrar el supuesto de hecho que sirvió de fundamento a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (Sentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en señalar que:

“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral**, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, **sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos.** (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. **(Negrilla y subrayado por esta Sala).**

Como se mencionó en precedencia, el actor cumplió con su carga de acreditar el hecho del despido (fl 65), por lo que resta verificar si la demandada demostró la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral

En el acta de descargos de folio 61, al indagársele al actor “Cuando te enteraste que se estaba haciendo fraude con el inventario?”, respondió “me dieron información no exacta y de la que tan poco se prometían a prestar declaración, de que personas del almacén podrían haber alterado documentos”. Luego dijo: “recibí información

exacta, por parte del señor Guido Marte que en conteo en el patio del cual ellos eran responsables a donde se les acercó el Sr Miguel Villalobos pidiéndoles a una hojas de conteo para poder él distribuirla a otros, y así agilizar el conteo que iba algo tarde, los almacenistas fueron Gabriel Cruz, Carlos Forero y Jaime Rodríguez; ellos notaron que no se había realizado ningún conteo en las áreas relacionadas de conteo pero a la hora llegó el Sr Miguel Villalobos, con la planilla completamente diligenciada como si esta hubiera sido contada, exigiéndole a los almacenistas que firmaran como si ellos hubiesen participado, a esto los almacenistas respondieron que no, cuando estuve enterado de la situación llamé al Sr Gabriel Cruz, me confirmó la versión de los hechos y procedí a llamar al señor Carlos Forero quien a su vez me confirmó la misma versión y me ayudó a identificar las hojas de conteo relacionadas con el hecho y confirmar que efectivamente estas eran las hojas y que no correspondían con su forma, habiendo explicado esto resumo que el fraude consistía en tomar las hojas de conteo llenarla con información de Sap para efectos de no reportar discrepancias y además falsificar la firma del señor Carlos Forero.

Luego manifestó el actor que se enteró de esa situación en el mes de diciembre, y al preguntársele si informó ese hecho a la auditoria de la empresa y a su jefe inmediato, el entonces trabajador dijo: “No recuerdo haberle informado a mi jefe inmediato y creo que el transcurso del inventario se habló incluyendo a auditoria pero no puedo sostenerlo no recurso bien”.

De las manifestaciones rendidas por Hernán Restrepo Muñoz, en el acta de Descargos celebrada el 13 de junio del 2013, resulta evidente que desde el mes de diciembre del 2012, en su condición de gerente de inventario tuvo conocimiento de algunas irregularidades/fraude que se estaban cometiendo con el inventario de la empresa demandada, tanto es eso así que en el último inventario por él realizado arrojó un faltante en dicho inventario de “aproximadamente 1.500 millones de pesos”, que según su dicho corresponde a menos del 2% del inventario total (fl 63). Situaciones esas que acepto no haberlas comunicado a su jefe inmediato, incumpliendo con dicha omisión la obligación especial contemplada en el numeral 5 del artículo 58 del CST, que de manera taxativa dispone que “son obligaciones especiales del trabajador: 5) comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios” y la obligación especial contemplada en el literal “U”, del artículo 67 del Reglamento interno de Trabajo (fl 183), esto es “avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas, sin perjuicio de posible llamamiento o descargos a que hubiere lugar, entiéndase esta obligación para aquellos trabajadores que tengan funciones de supervisión”. Además, incurrió el actor en la prohibición especial contenida en el numeral “X” del artículo 68 ibidem “Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o preocupaciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en la materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca

daño o prejuicios alguno y sin considerarse si el hecho u omisión fue con la intención o sin ella” (fl 186).

Todo lo anterior a las luces del numeral 6 del artículo 62 del CST³, constituye justa causa para despedir, al estar calificada la conducta de Hernán Restrepo Muñoz, como una falta grave, tal y como lo establece el literal “g” del artículo 15 del Reglamento Interno de Trabajo⁴ (fl 171).

Por todo lo dicho, la conclusión a la que arriba esta Sala no es otra que a la que llegó la juez de primer grado, esto es, se encuentra que el despido del que fue objeto Rafael Restrepo Muñoz, hoy demandante por parte de CI Prodeco sa, el 13 de junio del 2013, este revestido de justa causa; razón suficiente para confirmar en su integridad la sentencia acusada por el actor.

Al no haber prosperado el recurso de apelación propuesto por el demandante, 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;

³ “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”.

⁴ Se considerará que el trabajador incurre en falta grave y será justa causa de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso: g. Si el trabajador violare cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XII y XIII de este Reglamento”.

RESUELVE

Primero: Confirmar en su integridad la sentencia proferida el 16 de febrero del 2018, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana.

Segundo: Condénese a Hernán Restrepo 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



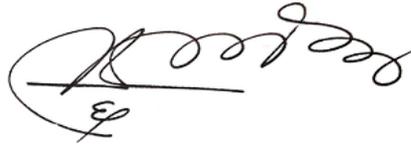
ÁLVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado