

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**SENTENCIA LABORAL.**

02 de mayo de 2022

Aprobado mediante acta N° 38 del 02 de mayo de 2022

20-178-31-05-001-2019-00164-01 Proceso ordinario laboral promovido por MARIO ALBERTO CAMACHO contra EMPRESA DRUMMOND LTDA SUCURSAL COLOMBIA.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 18 de septiembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN**

#### **2.2. HECHOS**

**2.2.1** Que el demandante se encontraba laborando con la empresa demandada desde el 03 de diciembre de 2004 ejerciendo la labora como operador múltiple.

**2.2.2** Afirmó que al actor se le impuso una medida de aseguramiento el 16 de febrero de 2018, que en razón de la imposibilidad de asistir a la empresa solicitó el demandante una licencia no remunerada a la empleadora demandada.

**2.2.3** Expuso que DRUMMOND LTDA terminó el contrato de trabajo invocando el artículo 62 numeral 7 del Código Sustantivo de Trabajo. Indicó que para el día de la terminación del contrato el señor MARIO ALBERTO CAMACHO ganaba la suma de \$6.054.848.

**2.2.4** Aseveró que el 30 de octubre el demandante fue puesto en libertad. Posterior a ello pidió que se le reintegrara a la empresa demandada, no obstante, la empresa le negó el reintegro puesto que ya la relación laboral había fenecido por la terminación justa del contrato.

**2.2.5** Arguyó que al momento del despido se encontraba vigente la convención colectiva de trabajo DRUMMOND LTD - SINTRAMINERGETICA 2013-2016, la cual entrar a regular los procedimientos de despido con justa causa. Teniendo en cuenta lo regulado, el despido se dio sin previa comunicación vulnerando el derecho a la defensa.

**2.2.6** Por último, el despido efectuado el 18 de marzo de 2016 es nulo por no reconocer lo reglado en la convención colectiva.

### **2.3. PRETENSIONES.**

**2.3.1** Que se declare la ineficacia del despido del actor por no tener en cuenta lo pactado en la convención colectiva de trabajo DRUMMOND LTD-SINTRAMINERGETICA.

**2.3.2** Que se condene a la demandada al reintegrar al señor MARIO CAMACHO BELTRÁN al mismo cargo al momento del despido. De igual forma, que se condene al pago de salarios, las prestaciones legales y extralegales con los aumentos legales. A su vez que se condene al pago de los aportes al sistema de seguridad social y demás parafiscales desde el día en que fue despedido hasta que sea reintegrado.

### **2.4 PRETENSIONES SUBSIDIARIAS.**

Que se declare la inexistencia del despido del señor MARIO CAMACHO BELTRÁN por no tener en cuenta la convención colectiva DRUMMOND LTD-SINTRAMINERGETICA.

Como pretensión subsidiaria de la anterior pretensión se declare que el despido del actor fue injusto.

Que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

## **2.5 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Mediante apoderada judicial contestó la demanda de la siguiente forma: negó los hechos referentes a la finalización del contrato de trabajo, en cuanto a la terminación del contrato, el salario que devengaba, la vigencia de la convención colectiva y el despido sin previo aviso.

Se negó a la prosperidad de todas las pretensiones y propuso como excepciones de fondos las mencionadas a continuación: *“inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción”*.

## **2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante proveído del 18 de septiembre de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriquaná declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes. Por otra parte, absolvió a la demandada de las pretensiones dirigidas en su contra.

## **2.6. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.**

*“Determinar si se contrae ineficaz la terminación del contrato de trabajo del señor Mario Alberto Camacho Beltrán realizado por la empresa Drummond, por haber desconocido lo estipulado en el Art 6to de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por DRUMMOND Y SINTRAMINERGETICA el debido proceso y el derecho a la defensa como consecuencia de ello si hay lugar al reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando con el correspondiente pago de todos los salarios, aportes al sistema de seguridad social integral, para fiscales, prestaciones legales y extra legales causados desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro con la correspondiente indexación”*

Menciona el juzgado el art 470 y 471 de CST subrogado por el decreto 2351 de 1965 art 37 y 38 sobre la aplicación de la convención colectiva de trabajo, la sentencia del 11 de diciembre de 2007 rad 29951 sala de casación laboral reiteró la SL del 26 de abril de 2007 rad 30257.

Para el juzgado la regla general es que la convención colectiva de trabajo se aplica a los trabajadores sindicalizados y por excepción en los términos del art 471 del CST se hace extensiva a los no sindicalizados siempre y cuando la organización

sindical este conformada por lo menos por la 3ra parte de los trabajadores de la empresa.

Al actor le correspondía probar que hacía parte del sindicato para que la convención colectiva le fuera aplicable, pero como no demostró que hacía parte del sindicato, la Convención Colectiva surte efectos siempre y cuando cumpla con todos los requisitos y que se presente por escrito una copia de esta máximo 15 días después de las firmas al ministerio art 469 del CST, el actor apporto del fl. 11 a 24, 32 fotocopia de la convención colectiva suscrita entre Drummond y sintraenergetica con vigencia de 2013 a 2016 en donde se establecen un sin número de beneficios para los trabajadores del rol diario sindicalizados y no sindicalizados que se acojan a la convención, sin embargo el juzgado al revisar la convención colectiva allegada, carece de constancia y fecha de depósito ante el ministerio del para demostrar que si se cumplió su depósito dentro de los 15 días que otorga la ley, en sentencia SL 21877 del 2017 rad 54778 del 8 de noviembre de 2017, en consecuencia la carencia de nota de depósito no le permite al juez considerar la convención como fuente de los derecho reclamados tal como acierto lo dedujo el sentenciador de alzada.

El juzgado fundamentado en la jurisprudencia de la corte indica que la convención colectiva allegada al proceso carece de eficacia probatoria al no poseer la nota de depósito, solemnidad prevista en el art 469 del CST y como consecuencia de ello no se puede acceder a las pretensiones del demandante.

El hecho del despido está plenamente demostrado para el juzgado ya que fue allegado por las partes a fl 6 y 59 del legajo la carta de terminación de fecha del 19 de marzo de 2016 en dicha carta la fecha demandada le manifestó al demandante la terminación de su contrato de trabajo, la situación por la que fue despedido fue coadyuvada por la comunicación del 4 de marzo de 2016 expedida por la fiscal 13 seccional de Valledupar donde se le comunica a la empresa demandada que el demandante fue cobijado con medida preventiva en centro de reclusión el día 17 de febrero de 2016 por un delito.

A través de los testimonios presentados en el proceso se acredita que el señor si laboraba para la demandada y menciona el juzgado que la empresa demandada al momento de despedir al actor no realizo proceso disciplinario pues considera que no es necesario dado que la causal de terminación del contrato de trabajo del actor no estaba sujeto a procedimiento previo, el juzgado considera que cuando el empleador va a despedir al trabajador por ciertas causales de terminación del contrato de trabajo no requiere procedimiento previo toda vez que no va a ser sancionado o multado, si no despedido por una justa causa, en sentencia del 15 de febrero de 2011 rad 29394.

Para el juzgado no había necesidad de iniciar un proceso antes de despedir al actor debido a que estaba privado de la libertad su facultad de locomoción estaba limitada por lo tanto no podía asistir a dicha diligencia, por lo que era lógico lo único que podía hacer la demandada era notificar de la causal de despido por justa causa como lo hizo en la comunicación del 18 de marzo de 2016, no obstante la facultad de omitir la diligencia de descargo cuando se va a finalizar el contrato de trabajo con justa causa no es absoluta ni resulta aplicable a todas las causales de terminación del contrato de trabajo establecidos en el numeral A del art 62 del CST subrogado por el decreto ley 2351 de 1965 si no que este requisito ha ido evolucionando, además de ello la causal de detención preventiva por la cual la empresa finalizo el contrato de trabajo del actor fue ajena al contrato de trabajo y reglamento dado que el delito cometido es ajeno sus funciones pero descrito en el ordenamiento la boral como una justa causa de terminación del contrato de trabajo, la empresa no podía seguir pagando los salarios si el trabajador no prestaba los servicios. El juzgado declaró probadas las excepciones de prescripción por lo estipulado en el art 488 y 489 del CST y el art 151 del CPT y SS, los tiempos no fueron interrumpidos por parte del demandante.

## **2.8. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

Se corrió traslado común a las partes del proceso para para presentar alegatos de conclusión en esta instancia a través de auto de fecha del 13 de agosto de 2021, notificado por estado electrónico del 17 de agosto de 2021 siguiente y de acuerdo a la constancia secretarial de fecha 30 de agosto de 2021, la parte demandada hizo uso de este derecho en el término estipulado.

### **2.8.1 DRUMMOND LTDA**

Para la demandada al revisar la convención aportada por el demandante dentro del proceso, la misma carece de la solemnidad exigida por la norma, como es su constancia de depósito, por lo cual no tiene la virtud de producir efectos y por ende no puede serle aplicable.

En este orden de ideas como las pretensiones del actor están sustentadas en el incumplimiento de dicha convención y esta no aparece legalmente aportada al plenario sus peticiones fueron acertadamente negadas por el juez de primera instancia y así debe ser confirmada por el Tribunal Superior al resolverse esta consulta.

Para la solución o respuesta a este debate se debe detener a analizar el artículo 62 del CSL y de su lectura se observa que algunas cáusales allí señaladas como justas

para terminar el contrato implica que él trabajador haya desobedecido sus obligaciones legales o contractuales, pero otras no implican tal incumplimiento.

Así las causales consagradas en los numerales 1, 2, 3,4,5, y 6, 8, 9, 10,11, 12 y 13 Implican el incumplimiento de obligaciones legales y contractuales, pero las señaladas en los numerales 7 y 14 No tienen su origen en el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones legales y contractuales, por lo que tiene un manejo distinto conforme lo tiene sentando la jurisprudencia.

Lo que despierta el interés de la demandada es que en dicha sentencia se deja claro que la terminación fundamentada en esta causal no equivale a un incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador, si no, a la imposibilidad física para él trabajador de seguir prestando el servicio y que desde luego impide la continuidad de la relación laboral. También aclara que esa terminación no es una sanción para el trabajador, si no, que el contrato debe terminar porque se pierde uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre los resultados del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

#### **3.1. COMPETENCIA.**

Se conoce del proceso con el objeto de surtir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo establece el artículo 15 literal B numeral 3 del C.P. del T. y S.S.

#### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Los problemas jurídicos para abordar por esta Sala son los siguientes:

*¿El actor es beneficiario de la convención colectiva pactada entre DRUMMOND LTDA. ¿Y SINTRAENERGÉTICA con vigencia de 2013 a 2016? En caso afirmativo ¿Tiene derecho el actor a las prestaciones deprecadas en la demanda?*

*Determinar si ¿El despido por parte de la empresa Drummond Ltda. fue con justa causa?*

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema serán los siguientes:

### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

#### **3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO 467**, en el cual se establece la definición de las convenciones colectivas:

*“Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”*

**ARTÍCULO 62**, terminación del contrato por justa causa

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

*A). Por parte del {empleador}:*

*7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato”*

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL**

#### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

**3.4.1.1 Requisitos para la demostración de la existencia de la convención colectiva.** (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL1643-2021 del 27 de abril de 2021 con radicado No. 69728. M.P Dra. Olga Yineth Merchán Calderón)

*“Antes de incursionar en el estudio de la pieza procesal denunciada, y a pesar de la vía seleccionada para el ataque considera la Sala conveniente precisar que el presupuesto del depósito de la convención colectiva, consagrado en el artículo 469 del CST, no solo debe ser advertido como indispensable para predicar su existencia, sino también su validez.*

*En efecto, tal requisito se eleva como un acto solemne e indispensable para que el acuerdo extra legal del que se trate, produzca efecto; de tal suerte que para que nazca a la vida jurídica y produzca efectos de igual estirpe es necesario que la Convención se consigne en un escrito, se extienda en tantos ejemplares cuantas sean las partes contratantes y, además, que uno de aquellos se deposite en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma, solemnidades sin las cuales «la convención no produce ningún efecto», como claramente se indicó en la providencia CSJ SL738-2018, bajo los siguientes términos:*

*De antaño, la jurisprudencia de la Sala ha entendido la exigencia consagrada en la norma legal no solo como una formalidad, sino además, como un requisito asociado estrechamente a la existencia misma del convenio colectivo de trabajo,*

*no tanto por blindar con mayores garantías los derechos de los trabajadores beneficiarios de la convención, como sí por la necesidad de revestir de certeza ante las partes y frente a terceros la existencia del acto y la correlativa generación de efectos del mismo.”*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Se observa en el presente proceso que el actor pretende que se declare la ineficacia del despido por no tener en cuenta lo pactado en la convención colectiva de trabajo y que se condene a la demandada a reintegrarlo al mismo cargo al momento del despido, y a todo lo dejado de cancelar desde el día en que fue despedido hasta que sea reintegrado.

En contraposición de lo solicitado por el actor, la demandada negó los hechos referentes a la finalización del contrato de trabajo, en cuanto a la terminación del contrato, el salario que devengaba, la vigencia de la convención colectiva y el despido sin previo aviso y se negó a la prosperidad de todas las pretensiones.

La Sentenciadora de primera instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes y absolvió a la demandada de las pretensiones dirigidas en su contra.

Así las cosas, procede la Sala a desatar el primer problema jurídico el cual es:

*¿El actor es beneficiario de la convención colectiva pactada entre Drummond Ltda. y Sintraenergética con vigencia de 2013 a 2016? En caso afirmativo ¿Tiene derecho el actor a las prestaciones deprecadas en la demanda?*

De acuerdo al artículo 469 del Código Sustantivo de trabajo y la Sentencia SL1643-2021 de la Corte Suprema de Justicia señalada para efectos de que la convención colectiva surta debe estar acompañada del depósito de la convención colectiva.

En el caso bajo estudio se observa que a fls 11 a 24 está la Convención Colectiva de trabajo pactada entre DRUMMOND LTDA y SINTRAENERGÉTICA con vigencia de los años 2013 a 2016, pero se logra ver en el expediente que esta carece del depósito colectivo, por tanto, no produce efectos jurídicos y el actor no puede ser acreedor de los beneficios convencionales, debido a que no se prueba la veracidad de dicha Convención, toda vez que no cumple con los requisitos para que esta tenga plena validez.

Sumado a lo anterior, para reiterar la no concesión de los beneficios colectivos el demandante no cumplió con la carga de demostrar que pertenecía al sindicato ni que la tercera parte de la empresa demandada perteneciera al sindicato tal como lo establece el artículo 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, considera esta Magistratura que todo lo pretendido por el actor está fundamentado en la Convención Colectiva que se toca en el presente caso, pero como ya se dijo anteriormente dicha convención no produce efectos jurídicos y no tiene validez por lo que no hay como conceder lo pretendido por el actor, por lo tanto, queda claro que la decisión tomada por la juez de primera instancia en cuanto a este problema fue acertada y en derecho.

Ahora bien, se procede a desatar el segundo problema jurídico el cual es:

*¿El despido por parte de la empresa Drummond Ltda. fue con justa causa?*

En primer lugar, se debe tener en cuenta lo plasmado en el artículo 60 del CST, acerca de la terminación del contrato con justa causa, pues en este artículo se encuentra estipulado en el numeral 7 que establece lo siguiente:

*“La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato”* y de acuerdo a la carta de terminación de contrato obrante a fl 6 del expediente, hay que dejar de presente que el despido del actor se dio fundamentándose la empresa en el artículo anteriormente mencionado.

Debido a lo anterior, se debe tener de presente el documento que fue allegado a la demandada por parte de la Fiscalía General de la Nación donde se informa que el actor fue cobijado con Medida Preventiva en Centro de reclusión el día 17 de febrero del 2016, luego de habersele imputado la presunta autoría contra la libertad, la integridad y formación Sexual de una menor de edad, como se observa a fl 67 del expediente.

Esta Magistratura está de acuerdo con lo establecido por la *A-quo*, expresando que el despido fue con justa causa debido a su situación legal, resaltando que no guarda relación con el contrato de trabajo que existía entre las partes, si no a un acontecimiento ajeno a la relación laboral como ya se indicó. Es evidente que lo ocurrido al actor si es justificación para que se de el despido con justa causa, pues al estar privado de su libertad no podía cumplir con las funciones pactadas en el contrato de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, para esta judicatura, el despido se dio con justa causa y no incurrió la *a-quo* en ninguno de los desaciertos jurídicos indicados por el recurrente, pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio y en razón a ello se confirmará la decisión adoptada por ésta en sentencia de primera instancia.

## **DECISIÓN**

En mérito de 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,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida el 18 septiembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana dentro del proceso de referencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto legislativo 806 de 2020

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)  
**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**  
**MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**MAGISTRADO**